

julkaisu 2010

eväitä

Itä-Suomesta • M14 Itä-Suomi aktiivisen maahanmuuttopolitiikan pilottialueeksi

M14



Eväitä Itä-Suomesta

- 10 Mavrik Gevorkjan viihtyy lääkärinä lisalmessa
- 14 Suonenjoella onnistunut rekrytointitapahtuma
- 15 EURES työvoimasiltana Euroopassa
- 17 Ministeri Astrid Thors: ”Suomi voi menettää paljon negatiivisella asenteella”
- 21 Pieksämäki ei jäänyt rypemään talouskurjuuteen
- 27 Työelämän tarpeisiin vastaus koulutuksesta
- 32 Kylmä ja hiljainen Suomi lumosi
- 33 Juuret säilyvät vaikka kotimaa muuttuu
- 36 Työlinjan venäjänkielisellä neuvontapalvelulla kova tarve
- 38 Osaamme muutakin kuin kebabia
- 39 Maahanmuuttajat tuulettavat työyhteisöjä
- 44 Asiakastilanne hiljentää suomalaisen
- 46 Kansainvälinen rekrytointi erityisosaamista

KIITOKSET KAIKILLE HANKKEESEEN OSALLISTUNEILLE JA YHTEISTYÖKUMPPANEILLE

EVÄITÄ ITÄ-SUOMESTA

Toimituskunta: Mirke Turunen, Matti Paksu, Anita Salonen, Leena Westman, Tuomas Kylänpää, Leena Tuomi

Sisältötuotanto: Promade Oy

Valokuvat: Miska Korpelainen

Ulkoasu: Leea Wasenius

Sarjakuva: Kaisa Leka

Painosmäärä: 2 000 kpl

Painopaikka: Kopijyvä Oy, Jyväskylä

Kustantaja: Itä-Suomi aktiivisen maahanmuuttopolitiikan pilottialueeksi M14 hanke

ISBN 978-952-257-174-8

Kannen kuvassa Ulruth Ndiguen



TYÖMINISTERI ANNI SINNEMÄKI

Arkinen maahanmuutto 3

Muuttaminen toiseen maahan on suuri päätös, joka useimmiten liittyy tavallisiin asioihin kuten työntekoon tai rakkauteen. Viime vuonna Suomeen muutti EU/ETA-maiden ulkopuolelta noin 15 000 ihmistä. Työlupaa haki 6 700 ihmistä. Euroopan unionin maista Suomeen voi tulla töihin vapaasti siinä missä suomalaisen voi lähteä vapaasti töihin muihin EU-maihin.

Lähivuosina Suomi tarvitsee ihmisiä, jotka ovat kiinnostuneet muuttamaan tänne työn perässä. Suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja paljon työpaikkoja avautuu. Ennen talouden taantumaa monilla aloilla oli jo niukkuutta työvoimasta. Sama tilanne on edessä uudelleen.

Työmarkkinoille ilmestyy tällä vuosikymmenellä niin kutsuttu kohtaanto-ongelma. Se tarkoittaa, että työttömien joukosta ei löydy sopivia ihmisiä avoinna oleviin työpaikkoihin. Avoimet ohjelmoijan työpaikat Helsingissä eivät lohduta joensuulaista työtöntä metallimiestä.

Työtä riittää etenkin hoiva-alalla. Väestön ikääntyminen tarkoittaa sitä, että meillä on enemmän hoivaa tarvitsevia vanhuksia. Hoiva-ala on yksi niistä aloista, joille ulkomailta tullaan töihin Suomeen.

Työmarkkinat eivät ole onneksi nollasummapeli. Yhden työllistymisen ei ole toiselta pois viety työpaikka vaan kaikkien etu. Työpaikkojen täytyminen kasvattaa yhteistä jaettavaa ja luo näin uusia työpaikkoja.

Eri maahanmuuttajaryhmien välillä on työllistymisen suhteen suuria eroja. Ne liittyvät usein maahanmuuton syihin. Työn perässä muuttaneet myös työllistyvät paremmin. Itse asiassa virolaiset työllistyvät Suomessa jopa paremmin kuin suomalaiset paluumuuttajat. Pakolaisleiriltä tulleiden matka on usein vaikeampi. Maassa vietetyn ajan myötä eri ryhmien työllisyyserot kuitenkin tasoittuvat.

Suomeen tulleet maahanmuuttajat haluavat tehdä töitä, joten viranomaisten tehtävänä pitää olla työllistymisen helpottaminen. Esimerkiksi kielenopetusta pitää olla riittävästi tarjolla ja myös niille, jotka eivät parhaillaan etsi töitä. Liian usein esimerkiksi kotiaidit jäävät kokonaan kielenopetuksen ulkopuolelle. Näin ei saisi käydä, koska se työllistymisestä hyvin vaikeaa sitten, kun lapset ovatkin päiväkodissa tai koulussa.

Maahanmuuttajien työllistymisen ja työperäisen maahanmuuton haasteet ovat hyvin pitkälle niitä samoja kuin kantasuomalaisten kohdalla. Tarvitaan koulutusta, joka suuntaa alalle, jolta työpaikkoja on saatavilla. On huolehdittava siitä, että työpaikoilla kaikkia kohdellaan työehtosopimuksen mukaisesti. Kaikkia pitää työhönotossa ja työpaikoilla kohdella yhdenvertaisesti.

Tulevina vuosina yhä useampi suomalainen ainakin käy ulkomailla töissä. Samalla tavalla Suomeen muuttaa joko väliaikaisesti tai pysyvästi ihmisiä muualta. Riippumatta miksi he tänne muuttavat, on tärkeää, että he työllistyvät mahdollisimman hyvin. Tulevina vuosina tarvitsemme jokaisen työpanosta.

SUOMALAISTA TYÖNTEKIJÄÄ EI KORVATA

Työperäinen maahanmuutto ja maahanmuuttajien työllistämisen edistäminen ovat kirosanoja monelle suomalaiselle, koska ne herättävät mielikuvan kotimaisen työvoiman korvaamisesta. Oikeasti asia ei ole näin.

On siis aika laskea suojamuurit, sillä tulevaisuudessa työvoiman saatavuus heikkenee merkittävästi koko maassa ja erityisesti Itä-Suomessa. Suomalaista rakennusmiestä, sairaanhoitajaa, bussikuskia tai vaikkapa maatilantyöntekijää ei olla viskaamassa pellon reunaan. Kyse on osaajapulan paikkaamisesta, joka syntyy muun muassa suurten ikäluokkien eläköitymisestä. Ammattitaitoisia tekijöitä tarvitaan, jotta kaikki työt tulevat hoidetuksi. Työperäisellä maahanmuutolla sekä jo täällä olevien maahanmuuttajien osaamisen hyödyntämisellä halutaan pitää Suomi kilpailukykyisenä ja turvata kaikkien asukkaiden hyvinvointi myös tulevaisuudessa.

M14 - TYÖTÄ TULEVAISUUTTA VARTEN

Itä-Suomessa laitettiin rattaat pyörimään uudella teholla vuoden 2008 puolivaiheilla. Tuolloin käynnistyi M14 eli Itä-Suomi aktiivisen maahanmuuttopolitiikan pilottialueeksi -hanke, jossa Pohjois-Karjala, Etelä-Savo, Kainuu sekä Pohjois-Savo yhdistivät voimansa. Alueet lähtivät kehittämään yhdessä yli maakuntarajojen Itä-Suomesta monipuolista maahanmuuttoasioiden toimijaa sekä luomaan uusia ratkaisuja, joita voidaan hyödyntää myös tulevaisuudessa.

M14-hanke on toteuttanut useita koulutuksia, kursseja, tapatumia ja oppaita, jotka tukevat maahanmuuttajien työllistymistä ja työperäisen maahanmuuton edistämistä. Toimenpiteet eivät ole koskettaneet ainoastaan ulkomaalaistaustaista väestöä. Hanke on pyrkinyt vastaamaan Itä-Suomen viranomaisten ja

työnantajien, niin julkisen, kolmannen sektorin kuin yksityistenkin tarpeisiin maahanmuuttoasioissa.

-Tietoa on kasvatettu moninaisen työyhteisön johtamisesta aina konkreettisiin käytännön toimiin, esimerkiksi luomalla ulkomalaisen työvoiman rekrytoinnissa apuna käytettäviä työkaluja. Lisäksi hankkeen aikana on toteutettu useita tutkimuksia, jotka antavat tärkeää tietoa maahanmuuttopolitiikan eteenpäin viemiseen koko Itä-Suomen alueella, kertoo projektipäällikkö Mirke Turunen.

LAMA HEITTI HAASTEEN

Työperäiseen maahanmuuttoon liittyy paljon ennakkoluuloja, jotka usein kumpuavat tietämättömyydestä tai väärästä informaatiosta. M14-hanke on matkan aikana pyrkinyt jakamaan laajalti tietoa sekä avaamaan uusia keskusteluja. Ennakkoluulojen selättämisen lisäksi oman mausteensa hankkeen toteuttamiseen toi taantuma.

-Hankkeesta päätettiin nousukauden aikana. Sen toteutus käynnistyi kuitenkin laman kynnyksellä, jolloin ulkomaalaisen rekrytoinnin tarpeet Suomessa muuttuivat. Otimme haasteen vastaan ja siirsimme painopistettä voimakkaammin jo Suomessa olevien maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseen. Jo maassa olevilla ulkomaalaisilla on paljon monipuolista tietotaitoa, joka saadaan käyttöön sekä pysymään osana suomalaista työvoimaa esimerkiksi kielitaidon kehittämisellä, projektipäällikkö kuvaa.

Yksinkertaisesti Suomi tulee jatkossa tarvitsemaan myös ulkomaalaista työvoimaa. M14 on pyrkinyt luomaan monipuolisia keinoja, joilla ammattitaitoiset tekijät saadaan Itä-Suomeen.

M14?

Itä-Suomi aktiivisen maahanmuuttopolitiikan pilottialueeksi -hanke (M14-hanke) on yksi Itä-Suomi -ohjelman neljästätoista makrohankkeesta.

- etsii maahanmuuttoon pohjautuvia ratkaisuja elinkeinoelämän ja julkisen sektorin työvoimatarpeisiin
- edistää jo maassa olevien maahanmuuttajien työllistymistä
- nopeuttaa maahanmuuttajien kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan
- jalkauttaa ulkomailta rekrytoinnin osaamista maakuntien toimijoiden keskuuteen
- valmentaa työyhteisöjä monikulttuurisuuteen
- edistää maahanmuuttajien yrittäjyyttä
- jakaa tietoa yhteistyötahoille ja suurelle yleisölle
- toiminta-alueena Etelä-Savo, Pohjois-Karjala, Kainuu ja Pohjois-Savo
- toteutusaika 2008-2010
- rahoittajina maakuntien ELY-keskukset



Irja Sokka muistuttaa, että M14-hanke on onnistunut kehittämään monia toimivia työkaluja, joiden hyödyntämistä tulee jatkaa

NYT EI SAA ERISTÄYTYÄ!

M14 on ollut erinomainen hanke! Sen avulla on päästy etene-
mään maahanmuuttoasioissa puhtaasti Itä-Suomen näkökul-
masta. Miten ja mitkä toimintamallit sopivat juuri tänne meidän
ympäristöön. Kokemusten vaihtaminen maakuntien kesken on
ollut hyödyllistä ja opettavaista. On ollut tärkeä löytää yhdessä
tapoja, joita voidaan jatkossakin hyödyntää viranomaisten ja
kuntien omiin tarpeisiin. Nyt ei pidä kuitenkaan eristäytyä!

Ei tosiaan pidä asettua takaisin maakuntapoterioihin, sillä tarvit-
semme jatkossakin yhteisiä tavoitteita ja yhteisvastuuta, jotta
maahanmuuttajien asioita saadaan eteenpäin. M14-hankkeen
aikana liikkeelle pyöräytettyjä toimintoja tulee jatkaa ja edel-
leen kehittää. Sen aktiivioimia koulutuksia ei pidä lakaista maton
alle hankkeen loputtua. Kokemuksia ja luotuja ratkaisuja pitää
käyttää hyväksi.

Kun meitä itäsuomalaisia on niin vähän, vain noin 650 000
asukasta, ei kellään ole varaa vetäytyä yhteistoiminnoista. Yk-
sin on paha olla ja toimia. Tällä itärajalla väestön voimakas
ikäntyminen näkyy ja tuntuu. Työelämän tekijöitä tarvitaan.
Maahanmuuttopolitiikkaa on uudistettava, sillä koko taustako-
neiston ja organisaatioiden pitää pystyä köhimättä vastaamaan
oleviin ja tuleviin haasteisiin. Hankkeen aikana tehtyjä kyselyjä
ja tutkimuksia ei haudata arkistoihin vaan ne antavat pohjaa
jatkotoimille ja tulevaisuuden suunnittelutyöhön.

Ja on hyvä muistaa, että maahanmuuttajia on ikäihmisistä nuo-
riin teineihin. Näkökulmia on monia. Tarpeita on monia. Aivan
kuten kantaväestölläkin. On tärkeä saada kaikki mukaan. Löy-
tää keinoja kotoutumisessa uuteen ympäristöön. Kodiksi voi
olla vaikea kutsua paikkaa, jossa törmää ulko-ovesta lähtiessä
kylmään asennemuuriin. Siksi esimerkiksi eri järjestöjen koh-
taamisissa voi piillä herkullisia mahdollisuuksia. Yhteinen sävel
vaatii kaikilta osapuolilta halua löytää sama rytmi.

Kehittämispäällikkö IRJA SOKKA, Etelä-Savon ELY-keskus

M14

Ylimaakunnallisesta yhteistyöstä monia etuja

Maahanmuuttoasioiden kehittäminen vaatii laaja-alaisen osaa-
jajoukon yhteistyötä. Kun aluerajat kaadetaan, tulee toiminnasta
tehokkaampaa ja paremmin tulevaisuuden tarpeita palvelevaa.

Millaisia etuja M14-hankkeen ylimaakunnallinen toteutustapa
antoi Kainuun, Pohjois-Savon, Etelä-Savon ja Pohjois-Karjalan
aluekoordinaattoreiden sekä hankkeen vetäjän ja projektiassis-
tentin näkemysten mukaan?

MIRKE TURUNEN, projektipäällikkö

Ylimaakunnallisella strategialla ja koko Itä-Suomen tarkastelul-
la saavutetaan suurempi hyöty ja vaikuttavuus, koska yksittäin
alueet ovat suhteellisen pieniä ja työperäisen maahanmuuttaji-
en määrät niissä alhaisia. Pystymme juurruttamaan alueellisesti
tehtyjä, hyväksi havaittuja pilottitoimintamalleja toisiin mukana
oleviin maakuntiin. Lisäksi ylimaakunnallisessa toteutustavassa
korostuu tärkeänä koordinaattoreiden tukiverkosto.

ANITA SALONEN, Kainuun aluekoordinaattori

Olemme saaneet arvokasta kokemusta varsinkin Ely-keskusten
yhteistyöstä koulutusten suunnittelussa ja kilpailuttamisessa.
Tulevaisuudessa tätä kokemusta voisi hyödyntää toteuttamalla
enemmän keskusten yhteisiä tarjouskilpailuja sekä ylimaakun-
nallisia koulutuksia ja tutkimuksia. Olemme voineet ottaa käyt-
töön kunkin maakunnan vahvuuksia. Esimerkiksi Kainuussa ei
ole kovin paljon yliopistotasoista toimintaa, kuten lääkärikoulu-
tusta, kun taas Itä-Suomen yliopiston olemassaolo on mahdol-
listanut tiettyjen toimenpiteiden testaamisen Pohjois-Savossa
koko hankkeen hyväksi.



Itä-Suomen pelikentällä
maahanmuuttotyöhön
potkua antanut
unelmajoukkue höystettynä
Työlinjan venäjänkielisen
neuvontapalvelun pelaajilla
(ylhäältä vasemmalta
Matti Paksu, Juulia Lätti,
keskeltä vasemmalta
Tuomas Kylänpää,
Leena Tuomi, Anita Salonen,
Raili Gouiter-Aïmasmäki,
alhaalta vasemmalta
Mirke Turunen
ja Leena Westman)

LEENA TUOMI, Etelä-Savon aluekoordinaattori

Ylimaakunnallisuus lisää Itä-Suomen äänen kuuluvuutta esi-
merkiksi isommissa valtakunnallisissa foorumeissa. Ylimaakun-
nallisuus on voidetta työhallinnollisen byrokratian ratissa, joka
tekee työskentelemisen olosuhteet jouhevammaksi. Yhteistoi-
minta on ollut vastapainona maakunnalliselle yksintoiminnalle
henkisessä ja fyysisessä eristyksessä oman organisaation sisäl-
lä. Kun jollain alueella on löydetty uudenlainen ratkaisu tai teho-
kas toimintatapa, se palvelee tulevaisuudessa koko Itä-Suomea.

TUOMAS KYLÄNPÄÄ, Pohjois-Savon aluekoordinaattori

Ylimaakunnallisen hankkeen ydin on työntekijöiden tiivis yh-
teistyö. Sen kautta voidaan tarkastella mitä eri maakunnissa
tapahtuu ja pohtia mitä oma maakunta voi oppia muilta alu-
eilta. Yhteistyön kulmakivenä oli ylimaakunnallisen strategian
tekeminen, joka mahdollisti itäsuomalaisen toimintakentän
laajemman tarkastelun. Maakunnallisten erojen kautta oli
hyvä pohtia eri toimintojen toimivuutta. On myös hyvä, että
Itä-Suomeen saatiin maahanmuuttopäällikkö. Hän varmas-
ti voi hyödyntää meidän kokemuksia kehittäessään alueen
maahanmuuttopolitiikkaa.

LEENA WESTMAN, Pohjois-Karjalan aluekoordinaattori

Kun toimitaan yli maakuntarajojen, vältetään samojen asioiden
tekeminen erikseen joka maakunnassa. Näin resurssit saadaan
tehokkaammin käyttöön. Hyvien käytäntöjen siirto ja toisilta
oppiminen ovat tulevaisuudessa tehtävälle maahanmuutto-
työlle ensiarvoisen tärkeää. Ylimaakunnallisuus on mahdolis-
tanut alan toimijoiden tutustumisen ja verkostoitumisen entistä
laajemmin.

MATTI PAKSU, projektiassistentti

Itäsuomalaisen yhteistyön lisääminen on tärkeä tekijä ylimaa-
kunnallisuudessa. M14-hanke loi toivottavasti pohjaa tulevai-
suutta varten yhtenäisempään Itä-Suomi ajatteluun, koska
ongelmat Itä-Suomessa ovat hyvin samankaltaisia alueittain.
M14-hanke antaa uusia ylimaakunnallisia hankkeita suunnit-
televille paljon tietoa ja opastusta, kuinka yli rajojen tehtävä
hanke tulisi, tai ei tulisi, toteuttaa.

M14

Yhteistyön neljä kultaista päämäärää

8

Kaikki lähtee omasta halusta katsoa asioita avarakatseisesti, Sisko Kaarto uskoo

Ulkomaisten työvoiman hankinnan osaaminen on vahvaa, maahanmuuttajien integroituminen yhteiskuntaan on luonteva osa arkipäivää, lainsäädäntö tukee aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa sekä yleinen osaaminen ja tietämys maahanmuutosta ovat lisääntyneet. Nämä ovat ylimaakunnallisen yhteistyöstrategian neljä keskeistä yleistavoitetta.

Tavoitteena oli ja on edelleen luoda Itä-Suomesta alue, jolla toteutetaan aktiivista ja yhtenäistä maahanmuuttopolitiikkaa. M14-hankkeen toimenpiteiden piti tuoda kaikkia maakuntia hyödyttävää lisäarvoa.

-Ylimaakunnallisuus on järkevä tapa katsoa asioita laajemmin. M14-hankeessa on tehty paljon erilaisia toimia yli aluerajojen. Samalla kuitenkin jokaisessa maakunnassa tehdyt, niiden omia erityispiirteitä palvelevat ratkaisut antavat oppia myös yhteisesti. Jatkossa muut alueet voivat soveltaa kokemuksia omiin lähtökohtiin ja tarpeisiin, sanoo Pohjois-Karjalan maakuntaliiton aluekehityspäällikkö Sisko Kaarto.

-Strategian sisältämiä tavoitteita on täytetty lukuisin konkreettisin toimin. Välineinä on käytetty koulutuksia, seminaareja, tutkimuksia, julkaisuja, tapahtumia, uusien palvelujen kehittämistä, neuvontaa ja tuoreita keskustelujen avauksia niin päätäjä- kuin julkisellakin tasolla. Hanke on toteuttanut mittavan paketin kahden vuoden aikana. Nyt niitä tuloksia pitää lähteä viemään eteenpäin.



AIKA VAIHTAA LEVYÄ?

Maahanmuuttajista puhuttaessa vire on yleensä mollivoittoinen. Elävät pummilla, vievät työpaikat tai tuovat mukanaan omituisia tapoja ja eivät osaa elää Suomessa suomalaisten tavoin. Olisiko aika kokeilla katsoa positiivisesta näkökulmasta? Silloin voimme kysyä mitä osaamista maahanmuuttajat ja työperäinen maahanmuutto voivat tuoda meidän tutkimusmaailmaan, opiskelijoille tai yrityspuolelle. Osaamista on myös rajojen ulkopuolella ja sitä kannattaa hyödyntää kotimaisen työvoiman lisäksi. Asennemuokkaukseen tarvitaan aikaa, työtä ja erilaisia välineitä. Kaikki kuitenkin alkaa omasta halusta katsoa edes hetki asiaa avarakatseisimmin. Toki moni suomalainen näin jo tekeekin.

Vaikka Suomessa ei juuri nyt ole huutava pula työvoimasta, joitain toimialapoikkeuksia lukuun ottamatta, kaikkien ennusteiden mukaan se kuitenkin koputtaa ovelle tulevaisuudessa. Ollaan myöhässä, jos siinä vaiheessa alamme vasta koulutamaan jo maassa olevia ulkomaalaisia. Työ pitää tehdä ennakoon. Painopistettä on tärkeä muistaa pitää jo Suomessa olevien maahanmuuttajien osaamisen ajantasaistamisessa ja hyödyntämisessä. M14-hanke on pistänyt vauhtia koulutusrintamalla. Myös kuntien sekä sosiaali- ja terveysalan johtajat ovat saaneet hyvää ja hyödyllistä tietoa tulevaa varten. Kielitaidon merkitys on suuri ja sen oppimiseen tarvitaan opetustarjontaa ja maahanmuuttajilta itseltään motivaatiota harjoitteluun. Suomeen tulevien ulkomaalaisten keski-ikä liikkuu 25-34 vuoden välillä, joten heillä on reilusti vuosia työelämässä jäljellä. Nyt olisi hyvä miettiä, kuinka he voisivat paremmin olla yhteiskunnan tukena työelämässä.

Aluekehityspäällikkö Sisko Kaarto, Pohjois-Karjalan maakuntaliitto

Hankkeen ulkoinen arvioija SARI PITKÄNEN

KOTIKENTÄN KUULUMISIA

Kevään ensimmäinen maakuntasarjan jalkapallo-ottelu pelattiin Itä-Suomen kotikentällä. Ottelussa pelasivat vastakkain FC Ennakkoluulo sekä Itä-Suomen Kehityksen M14-joukkue, unelmajoukkue, johon oli koottu parhaat edustajat eri alueilta.

Pientä jännitystä oli ilmassa, mutta sitä lievensi se, että ottelua varten oli tehty paljon etukäteisvalmistelua. FC Ennakkoluulo on kovakuntainen ja erittäin hyvin resursoitu joukkue, jolla on vahvaa näyttöä edellisiltä kausilta. M14 lähti otteluun hieman altavastaajan asemasta, mutta sillä oli etunaan tuoreet voimat ja vahva into pelaamiseen.

Pelin alku lähti tahmeasti liikkeelle. Juuri kun ottelu käynnistyi, takatalvi näytti kyntensä ja kentälle iskenyt kova räntäkuuro jähmetti vasta lämmittelystä tulleet pelaajat. Sama kävi katsojille, kato koetteli etenkin kutsuvieraskatsomoa. Onneksi paikalle jäi uskollisinta kannustajajoukkoa ja uusiakin tuli myöhemmin paikalle. Yhtenä vetonaulana ottelussa olivat uudet kentänkunostusvälineet, jolla parannettiin pelin aikana huonoon kuntoon päässyttä alustaa. Tunnettuahan on, että Itä-Suomen menestymiseen on vaikuttanut pelikokemuksen puutteen lisäksi kenttien muita maakuntia huonompi kunto. Osa katsojista oli varmaankin tullut ihaillemaan näitä uusia välineitä, joita oli mainostettu näkyvästi. Peli oli alussa aika sekaisin, sillä joukkueiden jäsenet hakivat paikkaansa toisiinsa sekavasti törmäillen eikä ottelun kulusta meinannut tulla mitään. Sitä peliä katsoessa teki mieli pyytää erotuomaria puuttumaan tilanteeseen. Onneksi kukaan ei loukkaantunut vakavasti alkukahinoissa. Kukaan ei myöskään joutunut pois kentältä, vaikka pelitapa kovia kolhuja toikin.

TAKTIKKAPALAVERISTA PELIVOIMAA

Ensimmäisen puoliajan jälkeen M14-tiimiin tuli vaihdoksia, ja joukkue astui kentälle uuden kapteenin ja pelaajan kanssa. Kylmä sää oli tunnetusti jähmeästi, mutta varman päälle pelaavan FC Ennakkoluulon pelaajien puolella. M14 näytti kuitenkin kyntensä kylmästä ilmasta huolimatta. M14:ssa oli selvästi pidetty tauolla taktiikkapalaveri, sillä ottelu lähti kulkemaan

huomattavasti paremmin kuin ensimmäisellä puoliajalla ja pelaajilla oli nuotit kohdallaan. Kapteenin roolina oli nyt enemmän joukkueen pelin tukeminen. Pohjois-Savo ja Etelä-Savo ottivat pelissä hyvin hyökkääjän roolia, kun Pohjois-Karjala ja Kainuu toimivat mainioina puolustajina. Pelaajat käyttivät hyviä tekniikoita ja palloa kuljetettiin taitavasti eri puolilla kenttää. FC Ennakkoluuloa vietiin välillä kuin pässiä narussa, kun M14:n pelaajat käyttivät ketterästi jalkojaan ja päätään. Harmi vain, että jalkatyötä tehtiin vähän katsojilta pimennossa eikä toisilla pelaajillakaan näyttänyt olevan aina selvää, mitä kentällä tapahtui. Ottelussa oli nähtävissä jossain kohdin tähtipelaajaksi haluamisen makua eikä palloa aina annettu toisille, vaikka kuivoina pelaamisella olisi voitu saada paremmin maaleja kuin yksin kentän läpi rynnimällä.

MAALI!

Jännitystä koettiin, kun peli oli loppumetreillä tasan. Kentällä pelättiin, oliko työ mennyt turhaan ja FC Ennakkoluulo saisi taas makean voiton. Onneksi kotikatsomossa oli hyvät kannustusjoukot, jotka saivat huudoillaan ja taputuksillaan pelaajat innostumaan pelistä vielä loppumetreillä. Tapahtui oikea Itä-Suomen ihme. Alkuvaiheessa tulleista vammoista huolimatta M14 jaksoi yrittää ja lisäajalla tehtiin voittoon vievä maali. Pelissä käytettyjä tekniikoita ja voittomaaliin vienyttä taktiikkaa kannattaa miettiä yhdessä, sillä siitä saadaan hyviä eväitä jatkopelejä varten.

Seuraava ottelu pidetään lämpimämmissä olosuhteissa ja paremmalla kentällä, koska toiminta-alustaa saatiin pelin aikana tasoitettua ja poistettua siitä pahimpia routavaurioita sekä kompastuskiviä. Kun vielä seuraavaan peliin saadaan joukkueen roolit ja pelikuviot selvemmiksi jo ennen pelin käynnistymistä, niin eiköhän se FC Ennakkoluulon voittoputki katkea lopullisesti.

Näin arvioi tutkija Sari Pitkänen M14-hankkeen toteutusta ja sen onnistumista. Pitkänen työskentelee hankkeen ulkoisen arvioinnin toteuttaneessa Sosiaalikehitys Oy:ssä.

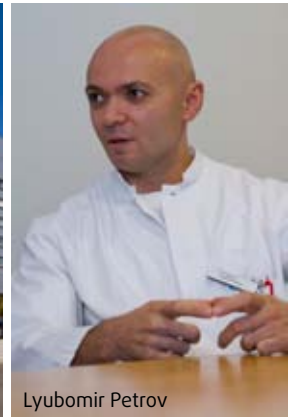
”HYVISSÄ KÄSISSÄ”

lisalmen sairaalan erikoislääkäreistä viidenes ulkomaalaisia



Mavrik Gevorgjan

Ulkomaalaisten lääkäreiden kieli- ja kulttuurikoulutukset ovat M14-hankkeen toimenpiteitä, joilla pyritään vastaamaan sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijäpulaan.



Lyubomir Petrov

Aurinkoisen syyspäivän valo välkkyi Savon sydämessä sijaitsevan lisalmen sairaalan käytävillä, kun armenialaislääkäri **Mavrik Gevorgjan** kiiruhtaa katsomaan potilastaan päiväkirurgian osastolle.

- Gevorgjan on tehnyt molempiin käsiin rannekanavan avausleikkauksen. Olen oikein tyytyväinen hänen antamaansa hoitoon. Keväällä leikattiin vasen käsi ja siitä hävisi puutumisoireet ja kivut. Nyt leikattiin oikeasta kädestä sama vaiva, kertoo armenialaiskirurgin iloinen potilas **Liisa Rytkönen**.

UUSIA OSAAJIA TARVITAAN

Maahanmuuttajataustaiset lääkärit ovat arkipäivää lisalmen sairaalassa, sillä joka viides erikoislääkäri on ulkomaalainen. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän johtava ylilääkäri **Pekka Taipaleen** mukaan ulkomaalaisia työntekijöitä tarvitaan, sillä kotimaista työvoimaa ei riitä.

-Hoitoalalla on, ja tulee olemaan jatkossa vielä voimakkaammin pulaa hoitajista ja lääkäreistä.

-Sairaalassamme on jo nyt lääkäreitä muun muassa Saksasta, Puolasta, Englannista, Etiopiasta, Indonesiasta ja Venäjältä. Hyvä työnantajamaaine ja avoin suhtautuminen ovat kiirineet, sillä lääkärit ottavat suoraan itse meihin yhteyttä, sanoo Taipale.

Vierasperäisiin lääkäreihin suhtaudutaan lisalnessa hyväksyvästi niin potilaiden kuin henkilökunnankin keskuudessa. Pekka Taipaleen mukaan vain hyvin harvoin potilas haluaa erityisesti suomalaislääkärin hoteisiin. Liisa Rytkönen ei ole myöskään nähnyt mitään syytä vaatia kotimaista tohtoria.

- Hyvin ollaan tämän lääkäriini kanssa ymmärretty toisiamme. Hoito ja kohtelu ovat oikein ystävällistä. Sitä tuntee olevansa hyvissä käsissä.

TYÖYHTEISÖN TUKI AUTTAA SOPEUTUMISTA

Ennen Suomeen tuloa kirurgi Mavrik Gevorgjan työskenteli Virossa yli kaksikymmentä vuotta. Sopeutuminen lisalmeen ja suomalaisen työelämään on tapahtunut ilman suuria ongelmia.

- Virossa ja Suomessa työntekijän ja työnantajan suhde hyvin

samantasoinen eikä maissa muutenkaan ole isoja eroavuuksia. Vaimoni tuli tänne töihin jo kuusi vuotta sitten, itse kolme vuotta Suomessa asunut Gevorgjan kertoo.

Pekka Taipale muistuttaa, että hoitokäytäntöjen opettelu, harjoittelu aika ja laillistuksen saaminen vievät aina aikaa, mutta lääkärit tietävät sen jo töihin tullessaan. lisalmen sairaalan kirurgisella osastolla ahertaa myös bulgarialainen eurolääkäri **Lyubomir Petrov**. Hänet Suomeen innosti tulemaan kiinnostava tutkimusprojekti kuopiolaisessa geenilääkeyrityksessä Ark Therapeuticsissa.

-Koko perheen on ollut helppo kotiutua tänne. Viihdymme hyvin. Rauhallinen ja hyvä ympäristö kiehtovat. Työskentely on rentoa eikä liian byrokraattista ja työkaverit ovat avuliaita, Petrov kuvaa.

SAVOSSA EI ENGLANNILLA PÄRJÄÄ

Lyubomir Petrov nostaa suurimmaksi haasteeksi kielitaidon. Vaikka taito kohentuu koko ajan, vaati sen opettelu hänen mukaansa jatkuva treenausta.

-Puhumme paljon kollegojen kanssa, mikä on hyvä keino oppia. Myös kuunteleminen kannattaa.

Johtava ylilääkäri yhtyy näkemykseen kielitaidon haasteellisuudesta. Vaikka muu hoitohenkilökunta auttaa, tarvitaan suomenkielen osaamista ja taidon kehittämistä.

-Savossa ei englannilla pärjää. Suomea pitää osata. Erikoislääkärit, esimerkiksi anestesiälääkärit, pääsevät alkuun pienemällä sanavarastolla, mutta potilasvastaanotolla tarvitaan jo monipuolisempaa kielitaitoa, Taipale muistuttaa.

KIELEN JA KULTTUURIN SALOJA AVATTIIN

Vaikka osa ulkomaalaisista lääkäreistä on opetellut internetin välityksellä suomea ja suomalaista kulttuuria, ei heitä ole jätetty yksin. lisalnessa Savonia ammattikorkeakoululla järjestettiin ulkomaalaistaustaisten lääkäreiden kieli- ja kulttuurikoulutus, joka sisälsi muun muassa kolme viikkoa tiivistä kontaktiopetusta.

HYVISSÄ KÄSISSÄ...



Suomalaisten lisäksi verkostoituminen myös muiden ulkomaalaisten lääkäreiden kanssa on tärkeää, muistuttavat (vas.) Katrina Hyvönen, Hannele Tams ja Susanne Hämäläinen



Pekka Taipale ja Mavrik Gevorkjan

12

-Koulutuskokonaisuudella pyrittiin edistämään lääkäreiden integroitumista suomalaiseen työelämään ja työyhteisön tasavertaiseen jäsenyyteen. Sitä toteutettiin parantamalla kielitaitoa ja suomalaisen työ- ja hoitokulttuurin tuntemusta, summaa hoitotyön lehtori **Katrina Hyvönen** Savonia ammattikorkeakoulun lisälmen yksiköstä.

Kaikilla koulutukseen osallistuneilla oli lääkärin tai erikoislääkärin pätevyys. Ryhmään kuului muun muassa tutkija, amanuensseja sekä jo virkasuhteessa olevia lääkäreitä.

- Verkostoituminen toisten maahanmuuttajien kanssa on ollut koulutettaville tärkeää, sillä kaikilla ei ole ollut aiemmin kontakteja ulkomaalaistaustaisiin kollegoihin, kuvaa puolestaan lehtori **Susanne Hämäläinen**.

Opiskelijat kokivat koulutuksen monipuoliseksi, mutta toivoivat sen olevan pidempi. Erityisesti suomenkielen opintoja haluttiin lisää.

-Työkulttuureissa eri maiden välillä on jonkin verran eroja, siksi koulutuksessa panostettiin näihin seikkoihin. Monet suomalaiset työyhteisöjen toimintatavat ovat olleet osalle maahanmuuttajista uusia, Hyvönen mainitsee.

TYÖNOHJAUKSEEN OLTAVA AIKAA

Johtava ylilääkäri Pekka Taipaleella on myös omakohtaista kokemusta lääkärinä toimimisesta ulkomailla.

-Työskentelin muutaman vuoden Norjassa. Pohjana oli ruotsinkielentaito, norjaa opin puhumaan työssä. Parhaiten kieltä

oppiikin arkityössä, mutta pohjakoulutuksella on iso merkitys. Koska tiedän mitä ulkomailla työskentely vaatii, se auttaa nykyisessä työssäni. Ulkomaalaisten lääkäreiden avuntarpeita ja tuntemuksia on helpompi ymmärtää, Taipale uskoo.

Maahanmuuttajalääkäreitä myös kouluttamassa ollut lehtori **Hannele Tams** korostaakin, että lääkärit näkevät työpaikalla tehtävän perehdyttämisen ja työnohjauksen hyvin tärkeänä. -Tällainen kurssi olisi kuitenkin oltava mahdollisimman pian kaikille Suomeen tuleville lääkäreille. Osa opiskelijoistamme on ollut täällä jo useita vuosia ilman pidempää kieli- ja kulttuurikoulutusta, Tams kertoo.

-Suomessa voitaisiin ottaa mallia vaikkapa Ruotsista tai Englannista, jossa systemaattinen kielikoulutus hoidetaan työnantajan toimesta. Tämä on houkuttanut lääkäreitä muuttamaan näihin maihin, lisää Pekka Taipale.

lisälmen sairaala on konkreettinen esimerkki, kuinka taustoitetaan erilaiset lääkärit toimivat onnistuneesti saman katon alla. Tärkein osoitus tästä ovat Liisa Rytkösen kaltaiset tyytyväiset potilaat.

-Kaksi lastani opiskelee lääkäriksi ja Suomi kiinnostaa myös heitä mahdollisena työmaana, huikkaa vielä Rytkösen operoinut kirurgi Mavrik Gevorkjan. Tämä on hyvä asia, sillä Suomi tarvitsee tulevaisuudessa paljon uusia terveydenhuollon osaajia paikkaamaan suurten ikäluokkien jättämää aukkoa.



Tuija Vartiainen-Gomez auttaa maahanmuuttajia rakentamaan polkua työelämään

POLKUJA AMMATTIIN

13

Yksi maahanmuuttajien poluista ammattiin alkaa viiden kuukauden yhteisellä suomenkielen koulutuksella. Seuraavaksi kivutaan sadan päivän matka läpi ammattiopintojen. Perillä odottavat paremmat valmiudet näyttää kyntensä suomalaisille työnantajille.

Vaikka maahanmuuttajalla olisi kotimaastaan ammattitutkinto tai työkokemusta, voi uraputkeen pääsy Suomessa olla hankalaa ilman lisäkouluttautumista. Tutkinnoissa, niiden vaatimuksissa sekä työkulttuureissa on usein maittain eroja. M14-hanke on tukenut voimakkaasti jo Suomessa asuvien maahanmuuttajien työllistymistä. Yhdeksi tehokkaimmaksi keinoksi on nähty kouluttaminen. Sen avulla maahanmuuttajien tietotaito saadaan hyötykäyttöön ja samalla vastaamaan suomalaisen työelämän tarpeita. Itä-Suomessa on hankkeen aikana tehty laajasti erilaisten koulutusmallien kokeiluja hyvin tuloksin.

MATKALLA LEIPURIKSI TAI SÄHKÖASENTAJAKSI

Koska useimmat työnantajat odottavat peruskielitaitoa, on tehokasta yhdistää sen ja ammatillisen osaamisen koulutus. Esimerkiksi Maahanmuuttajan polku ammattiin -koulutuksessa opiskellaan ensin sata päivää suomea. Sen jälkeen maahanmuuttaja voi valita jatkaako hän muun muassa maatalouslomittajan, lähihoitajan, leipurin, metallialan, sähköasentajan, myyjän tai vaikkapa suurtalouskokin ammattiopintoja seuraavat viisi kuukautta.

-Viime syksynä tähän koulutukseen valittiin parikymmentä opiskelijaa. Ikähaarukka oli laaja, osallistujat 25-50 vuotiaita.

Lähes kaikilla oli pohjalla lähtömaassa kertynyttä ammatillista koulutusta tai työkokemusta. Osa heistä oli vasta tullut Suomeen. Toiset olivat taas asuneet maassa jo yli kymmenen vuotta, avaa ryhmää kouluttaja **Tuija Vartiainen-Gomez**, koulutusta vetävästä Pohjois-Karjalan Aikuisopistosta.

-Muutama kurssilla olleista on jo siirtynyt työelämään. Moni jatkaa ammatillisia opintoja ja yksi on oppisopimuskoulutuksessa. Tällainen toimintatapa antaa maahanmuuttajille konkreettista tuntumaa valitsemaltaan alalta.

KILPAILUA LUVASSA

Kouluttajan mukaan opintoihin on tarpeen vaatiessa mahdollista sisällyttää esimerkiksi tietotekniikkaa, ammattisanastoja tai ammatin vaatimien lupakorttien, kuten hygieniapassin tai ensiapukortin suorittaminen. Opiskelijat tekevät harjoittelua myös yrityksissä, joka tuo hyvää kokemusta ja tuntumaa suomalaisen työelämään.

-Olemme saaneet positiivista palautetta työpaikoilta. Maahanmuuttajat pääsevät harjoittelun kautta rakentamaan pidempiaikaista suhdetta työnantajiin. Tämä auttaa työelämään kiinnittymisessä.

-Itsestään selvää mikään ei kuitenkaan ole. Maahanmuuttajat joutuvat myös kohtamaan kilpailua työpaikoista. Kuten muillakin, heiltä odotetaan näyttöjä, että työssä pärjää, painottaa Vartiainen-Gomez, jolla on 20 vuoden kokemus maahanmuuttajien kanssa työskentelystä. Seuraava vastaavanlainen koulutus alkaa tammikuussa 2011.

Uuden rekrymessun koelento tehtiin Suonenjoella



Olli Kokander



Uusi ulkomaalaisten rekrytointitapahtuma teki kesällä koelennon Suonenjoella. Usean toimijan yhteistyössä järjestetty Työ ja tulevaisuus Sisä-Savossa -messut keräsi paikalle kymmenkunta työnantajatahoa ja noin 70 vierasta, joista suurin osa oli ulkomaalaisia marjanpoimijoita.

-Tahdoimme kokeilla kuinka seudun työnantajat voisivat pestata osaavaa ulkomaalaista työvoimaa Suomessa. Tilaisuudessa ulkomaalaisilla oli mahdollisuus esittäytyä sekä tutustua alueen työnantajiin. Kun avataan keskusteluväylä osapuolten välille, heidän on helpompi katsoa olisiko ulkomaalaisella osaajalla mahdollisuus työllistyä tulevaisuudessa Sisä-Savoon, näkee tapahtumaa toteuttamassa ollut seutukehittäjä **Olli Kokander** Sisä-Savon seutuyhtymästä.

Ensimmäistä kertaa järjestetyillä messuilla tulkit kierrättivät marjanpoimijoita kaikkien näytteilleasettajien luona. Punaisista herkuistaan tunnetulla Sisä-Savon alueella on totuttu ulkomaalaisiin työntekijöihin, sillä heitä on ollut töissä marjatiloih-
jo vuosia. Vaikka monet poimijoista ovat opiskelijoita, jotka toukokuuskuun aherruksen jälkeen palaavat takaisin kotimaahansa, haluaisi osa kerääjistä työskennellä pysyvästi Suomessa.

M14-hanke teki ulkomaalaistaustaisten marjanpoimijoiden ammatillisen kartoitustutkimuksen Pohjois-Savossa.

Selvityksen pohjalta syntyi idea Työ- ja Tulevaisuus Sisä-Savossa -messutapahtuman järjestämiseen, jonka toteuttamisessa myös M14-hanke oli vahvasti mukana.

POSITIIVISELLA OTTEELLA

Olli Kokander muistuttaa, että työperäisen maahanmuuton edistäminen vaatii aikaa ja pitkäjänteisyyttä. Uusia keinoja ulkomaalaisten rekrytointiin tarvitaan. Alueen kunnat, yritykset ja muut toimijat näkevät seutukehittäjän mukaan asian tärkeyden. Tahot ovat sitoutuneita ja ote on ollut positiivinen.

-Tätä työtä on erittäin tarpeellista jatkaa. Suunnittelemme parhaillaan messuille jatkoa ja se saatetaan toteuttaa maakunnallisenä tapahtumana. On hyvä, että eri toimijoiden välille luodaan yhteisiä toimintamalleja.

-Mukana olleille yrityksille, järjestäjille ja osallistujille jäi tapahtumasta hyvä maku ja se koettiin hyödylliseksi. Yritysten edustajat arvioivat tarvitsevansa tulevaisuudessa työvoimaa mahdollisesti myös ulkomailta, Kokander kertoo.

Messut tukee myös ulkomaalaisten poimijoiden saamista marjatiloih-
joille. Esittäytymistilaisuus paikallisille työnantajille voi olla merkittävä syy tulla kesäksi töihin marjapelloille, koska sitä kautta voi syntyä hyviä kontakteja ympärivuotiseen työllistymiseen Suomessa.

KETKÄ POIMIVAT MANSIKAT MEILLE?

Lähes kolme neljästä marjanpoimijasta tulee Venäjältä. Poimijoista Ukrainan kansalaisia on vajaa neljännes. Suurin osa kerääjistä on ammatiltaan opettajia, myyjiä tai rakennusmiehiä. Noin 60 prosentilla on yliopistotutkinto tai opinnot juuri kesken. Pysyvä työskentely Suomessa kiinnostaa joka toista ulkomaalaista poimijaa. Pääsyitä ovat turvallinen ja ekologinen asuinympäristö sekä palkkataso. Esimerkiksi opettajien keskipalkka on Venäjällä yleensä alle kolmesataa euroa.

MARJAPELLOILTA JA MAAHANMUUTTAJILTA KIELITAITOA YRITYKSIIN?

Venäläiset turistit tuovat Itä-Suomeen ison kasan euroja. Pari vuotta sitten tehdyn kyselyn mukaan yli 200 yritystä tarvitsi venäjänkielentaitoisia osaajia myynnin ja markkinoinnin tehtäviin. Monella marjanpoimijalla on kokemusta asiakaspalvelusta ja vähittäiskaupasta, joten heistä ainakin osa täyttäisi suomalaisten työnantajien tarpeet. Marjanpoimijoista yli 40 prosenttia arvioi puhuvansa sujuvaa englantia ja vajaa neljännes myös suomea.

Olisiko kannattavaa hyödyntää tehokkaammin marjanpoimijoiden sekä jo maassa pysyvästi asuvien ulkomaalaisten kielitaitoa? Kuhmossa on näin osattu tehdä. Itä-Kainuun TE-toimiston johtavan työvoimaneuvoja Jorma Kettusen mukaan yhteensä kymmenisen kauppaa ja huoltoasemaa on palkannut töihin venäjänkielisiä maahanmuuttajia.

-Kuhmossa käy paljon turisteja itärajan takaa. Paikalliset yritykset pystyvät venäjänkielisten työntekijöidensä avulla palvelemaan heitä entistä paremmin, Kettunen tiivistää.



Taru Asikainen

EURES YHDISTÄÄ TYÖNHAKIJAT JA TYÖNANTAJAT KOKO EUROOPASSA

Euroopan työnvälityspalvelu EURES rakentaa siltoja eri maiden työnantajien ja työntekijöiden välille. Kun yrittäjä ei löydä tarvitsemaansa osaajaa kotimaasta, haravoivat EURES-neuvojat sellaisen Euroopan vapailta työmarkkinoilta. Monet työnantajat eivät kuitenkaan tunne palvelua, eivätkä siksi osaa hyödyntää sitä. EURES toimii myös kompassina työnhakijoille, jotka haluavat luoda uraa ulkomailla.

- Meillä on ajantasainen tieto missä työvoimasta on ylitarjontaa ja missä pulaa. Opastamme työvoimaa eri maihin sen mukaan. Parasta on, että palvelu on kaikille maksuton, korostaa EURES-neuvoja **Taru Asikainen** Joensuun seudun TE-toimistosta.

EURES-palvelua on osattu käyttää vielä melko vähän, mutta sen tunnettavuutta yrityksissä lisätään koko ajan. Asikainen näkee, että EURES on yksi hyvä vaihtoehto toimijoiden työvoimatarpeiden ratkomiseen.

-Kansainväliset rekrytoinnit koetaan usein vaikeaksi. Kun kynnyksen ylittää ensimmäisen kerran, on jatko kuitenkin aina helpompaa. Neuvojat auttavat prosessissa, joten kannattaa lähteä rohkeasti mukaan.

YHTEYS YMPÄRI EUROOPAN

EURES-henkilöstöverkostossa toimii Euroopassa yli 700 neuvojaa, jotka ovat päivittäin yhteydessä työntekijöihin ja

EURES YHDISTÄÄ TYÖNHAKIJAT JA TYÖNANTAJAT KOKO EUROOPASSA...



M14-hanke on aktiivisesti lisännyt
EURES-palvelun tunnettavuutta
työnantajille

työnantajiin. Lisäksi internetissä on kattava verkkopalvelu, jossa työnantajat voivat ilmoittaa avoimista paikoista ja hakijat etsiä itselleen sopivaa työpaikkaa. Lokakuussa palveluun oli rekisteröitynyt yli 22 100 työnantajaa.

-Kun neuvoja Joensuussa etsii työntekijää, vastaavasti neuvoja Puolassa osaa heti lähteä hakemaan sopivaa henkilöä ja arvioida tämän mahdollisuuksia pärjätä kohdemaassa. Kaikki EU- ja ETA-maat kattava yhteinen sosiaaliturvasopimus helpottaa työvoiman välittämistä, Taru Asikainen kertoo.

-Saamme joka päivä kymmenkunta yhteydenottoa eri puolilta Eurooppaa. Koko Suomessa kontakteja voi olla päivittäin useita kymmeniä, jopa satoja.

YLI 936 000 AVOINTA TYÖPAIKKAA

Euroopan työmarkkinoilla kaivataan monenlaista tietotaitoa, sillä lokakuun alussa avoimia työpaikkoja oli yli 936 000. EURESin välityksellä tarjotaan työtilaisuuksia kaikkiaan 31 maassa. Lähtö ulkomaille töihin on suuri päätös, jota usein harkitaan pitkään. -Tarjolla on eri pituisia työsopimuksia. Jos pärjääminen ulkomail- la askarruttaa, voi tuntumaa ensin ottaa lyhyemmällä jaksolla. Näin voi totutella rauhassa uuteen ympäristöön, kannustaa Asikainen.

KIELIMUURIN YLI

Päivittäisessä työssään Asikainen on huomannut kielitaidosta kumpuavat haasteet. Hänen mukaansa esimerkiksi Espanjasta olisi tulossa Suomeen töihin huippulakimiehiä, mutta kielitaito nousee ongelmaksi.

- Kielikoulutuksia tulisi järjestää jo lähtömaassa. Parhaillaan Latviassa selvitetään monen toimijan yhteistyönä tehtävää sairaanhoitoalan kielikoulutuksen mahdollisuutta, Asikainen mainitsee esimerkkinä.

EURES-yhteistyö on tiivistä eri alueiden kesken niin Itä-Suo- messa kuin koko maassakin. Myös ulkomaalaisten kollegojen kanssa vieraillaan puolin ja toisin. Näin päästään tutustumaan eri maiden oloihin ja työelämään.

- Myös työnantajat voivat lähteä mukaan ulkomailla pidettäville messuille ja tutustua siellä muiden maiden tarjontaan. Toivotta- vasti mahdollisimman monet hyödyntäisivät palvelujamme, sillä meiltä löytyy paljon asiantuntemusta Euroopan työmarkkinois- ta. EURES on iso ja todella merkittävä asia työvoiman liikute- lussa maiden välillä. Varsin ainutlaatuinen palvelu maailmassa, Taru Asikainen summaa.

EUROOPAN TYÖNVÄLITYSPALVELU EURES

•
työntekijöiden vapaata liikkuvuutta
Euroopan talousalueella helpottava yhteistyöverkosto

•
toimii 31 maassa

•
peruspalveluina työnvälitys, tiedotus ja neuvonta

•
maksuton palvelu

•
Euroopassa yli 700 EURES-neuvojaa

•
EURES toiminut jo 15 vuotta

•
<http://ec.europa.eu/eures/>

MAAHANMUUTTAJAIEN GLOBAALIT VERKOSTOT HYÖDYKSI

Maahanmuutto- ja eurooppaministeri **Astrid Thors** on harmis- saan siitä, että Suomi voi menettää todella paljon negatiivisen asennoitumisen vuoksi. Nyt olisi korkea aika ymmärtää, että suomalaisen työvoiman vanhetessa ja vähentyessä maahamme tarvitaan nopeasti lisää uusia työntekijöitä.

- Jos Suomi oikeasti haluaa pysyä kehityksen kärkeinä myös tulevaisuudessa, on edessä todellinen haaste siinä, että se pys- tyy tähän myös vastaamaan, Thors sanoo.

Eri alojen ammattilaiset sekä jatko- ja uudelleen koulutetta- vat maahanmuuttajat voivat tuoda suomalaiseen työelämään paljon.

- Globaalissa verkostotaloudessa tarvitaan kontakteja. Mik- si emme hyödyntäisi maahanmuuttajilla olevia kansainvälisiä yhteyksiä, osaamista ja näkemyksiä. Tätä lisäarvoa kannattaisi nostaa keskusteluissa rohkeammin ja monipuolisemmin esiin, innostaa Thors.

Erilaisuus ärsyttää Suomessa. Vaikka väite ei ole ihan täysin yleistettävissä kaikkeen ja kaikkiin, niin kuitenkin totutusta poik- keaminen koetaan meillä jostain syystä usein hyvin vaikeaksi. Tosiasiassa muutos on yleensä mahdollisuus ja siihen pitäisi tarttua rohkeasti, ministeri kannustaa.

KUNTAJOHDON ASEENTEELLA SUURI MERKITYS

Tänne tuleville muuttajille pitää tarjota tietoa Suomesta ja täs- sä monet kunnat ovat jo aktivoituneet. Sisäministeriö palkitsi syyskuussa Rovaniemen, Pudasjärven ja Helsingin kaupungit toimistaan maahanmuuttotyössä. Vaikka kunnat ovat hyvin eri- laisia asukasmääriltään ja sijainniltaan, on niillä Astrid Thorsin mukaan toimintatavoissaan monia yhteisiä piirteitä.

Maahanmuutto- ja eurooppaministeri Astrid Thors



MAAHANMUUTTAJIEN GLOBAALIT VERKOSTOT HYÖDYKSI...

- Suunnitelmallista maahanmuuttotyötä tehdään monilla paikakunnilla, mutta Rovaniemellä, Helsingissä ja Pudasjärvellä on silmiinpistävää aktiivinen ja kehityshenkinen ote. Maahanmuuttoasiat sekä kansainvälisyys kytkeytyvät näiden kuntien strategiaan ja tavoitteissa orientoidutaan tulevaisuuteen.

- Kuntien päättäjät ovat sitoutuneita maahanmuuttotyön kehittämiseen. Lisäksi työskentelytavat näillä alueilla ovat verkostoituneita ja ratkaisuihin on haettu joustavuutta siten, että eri sektoreiden toimijoita on muuttanut yhteisiin toimitiloihin. Thors muistuttaa, että kuntien ja kaupunkien johtajat ovat avainasemassa, sillä heidän oma suhtautumisensa heijastuu koko kuntaan. Tämä on tärkeää, koska maahanmuuttoon liittyvät asiat eivät ole koskaan vain yhden tai kahden hallintokunnan kontolla, vaan käsittävät koko kuntaa ja sen palveluja.

ARKI SUJUVAKSI YHTEISTUUMIN

Työperäinen maahanmuutto ja sen onnistunut toteuttaminen on iso yhteinen haaste, jossa riittää tehtävää kaikille. Maahanmuuttajien tulo, sopeutuminen ja kotiutuminen Suomeen vaatii aikaa ja monenlaisia toimenpiteitä. Asenneilmastoa ja joustavampaa sijoittumista uudessa kotimaassa muokkaavat esimerkiksi yritykset.

- Kokemusta ja hyviä esimerkkejä käytännön toimista löytyy esimerkiksi Itellalta ja Helsingin kaupungin liikennelaitokselta. Ne ovat lähteneet miettimään yhdessä maahanmuuttajien kanssa, miten arjen sujuvuutta voidaan parantaa ja edistää näin työyhiytyvyyttä. Eri kulttuureista tulevien tavat ja arkirutiinit sekä monikulttuurinen johtaminen opitaan parhaiten yhdessä ja tulijoita kuunnellen, Thors näkee.

Globaali elämänmeno on arkea suurille kansainvälisille yrityksille ja niiden työntekijöiden pitää voida tulla myös Suomeen. Tutkimus ja koulutus tarvitsevat jatkuvasti kansainvälisiä yhteyksiä. Yhteisvastuuta tarvitaan lisää, väestö liikkuu maiden välillä ja paineita on etenkin Aasian ja Afrikan maissa. Onko millään maalla varaa asennoitua negatiivisesti työperäiseen maahanmuuttoon nyt ja tulevaisuudessa?

Myös monilla järjestöillä on suuri rooli maahanmuuttoasioissa. Ne toimivat verkostoina, jotka tavoittavat hyvin erilaisia

ihmisiä. Esimerkiksi Zonta ja Unifem ovat koonneet riveistään 300 vapaaehtoisen joukon kouluttamaan maahanmuuttajainaisia. Myös liikunta, vaikkapa jalkapallokentällä, yhdistää aina, oltiinpa missä päin maailmaa tahansa.

KINAAMALLA HEITETÄÄN ENERGIAA HUKKAAN

Suomessakin työperäiseen maahanmuuttoon liittyvä keskustelu on saanut juroksi ja hiljaiseksi sanotun kansan syvät rivit hereille eikä ylilyönneiltäkään ole välttytty. Rajun ja kriittisen arvostelun kohteeksi joutunut Astrid Thors pitää ministerikollegoidensa kanssa tärkeänä, että heidän saamansa uhkailut selvitetään. Syyttäjä on päättänyt nostaa asiassa syytteen.

- Nämä vastaan sanojat ja tämä koko kritiikki on hyökkäys päätöksentekojärjestelmää vastaan, en koe sitä henkilökohtaisena. Minusta huolestuttavaa on ollut viime aikoina se, että tutkijat, viranomaistahot ja media on joutunut myös uhkailujen kohteeksi. Uhittelu ei kuulu sivistysvaltion kansalaisten toimintatapoihin, Thors sanoo.

- Kinaamalla heitetään vain energiaa hukkaan, kun sen sijaan voisimme rakentaa ja viedä asioita yhdessä eteenpäin.

Thorsin mielestä maahanmuuttoon liittyvään keskusteluun on hyvä saada mukaan mahdollisimman monia eri näkökulmia, sillä niin voidaan vaikuttaa asenteisiin. Maahanmuuttajat.fi sivusto on ollut yksi hyvä areena keskustelun avaajana, mutta foorumeita tarvitaan lisää.

- Esimerkiksi monet nuoret liikkuvat nyt aika tavalla eri porukoissa kuin maahanmuuttajat. Luontevaa vuorovaikutusta ei pääse oikein syntymään. Tämä on haastava asetelma, ministeri toteaa.

Astrid Thors kokee kuitenkin tärkeänä asiana, että Suomi voi tarjota ehjän, turvallisen, rauhallisen ja suvaitsevan elämän ympäristön maahanmuuttajille. Nykyisten maahanmuuttajien lapset pääsevät aikanaan jo ehkä paremmin haluamiinsa ammatteihin, toisin kuin nyt vanhempansa.



Sari Suutari-Hammarin mukaan erilaisuuden kohtaaminen synnyttää paljon epävarmuutta

ASIAKKAANA ERILAISUUS

Tämän niminen on filosofian tohtori Sari Hammar-Suutarin väitöskirja, jossa hän tarkastelee suomalaisten viranomaisten valmiuksia kohdata eri kulttuureista tulevia asiakkaita sekä viranomaisten sopeutumista työn ja asiakaskunnan monimuotoistuksessa. Kiire, epävarmuus sekä asiakkaan tarpeen ja palvelutarjonnan kohtaamattomuus ovat esimerkkejä kanssikäymistä vaikeuttavista tekijöistä.

-Julkisissa palveluissa on aito halu pystyä toimimaan hyvin eri-alaisten asiakkaiden kohtaamisessa. Haastetta kuitenkin tuovat kielitaito, ajanpuute kouluttautumiseen, byrokratia ja se, ettei toimivia rutiineja vielä ole syntynyt, Itä-Suomen yliopiston koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducatessa MONIKKO -hankkeen suunnittelijana työskentelevä Hammar-Suutari sanoo.

-Erilaisuuden kohtaaminen synnyttää paljon epävarmuutta. Omia ja toimintaympäristön valmiuksia pitäisikin kehittää ja ylläpitää, koska usein maahanmuuttaja-asiakkaat tulevat viranomaisien puheille yllättäen, ilman ajanvarausta.

Osa näkee maahanmuuttajat rikkautena, jotka tekevät omasta työstä tai työyhteisöstä mielenkiintoisen. Toiset kokevat heidät rasitteena – tai jopa pelottavana. Virkailijoiden oma kokemus kansainvälisyydestä auttaa. Kun työaika on ohi, useimmilta työpaikoilta kuitenkin yleensä vetäydytään omiin oloihin eikä luonnollisia kulttuurien kohtaamisia synny vapaa-aikana.

-Haastatteluissa maahanmuuttajat ovat esittäneet, että suomalaiset perheet voisivat olla heille sparraajina. Näin voitaisiin opetella yhdessä suomalaisia toimintatapoja ja arjen asioita, toteaa Sari Hammar-Suutari.

ASENTEET AJASSA KIINNI

Talouden heilahtelut näkyvät ja tuntuvat asennoitumisessa ja niissä tapahtuvissa muutoksissa. Tarve luo positiivista ilmapiiriä. Tätä voisi myös media nostaa esille, sillä julkisella keskustelulla on merkitystä asenneilmaston muotoutumiseen, Hammar-Suutari toteaa.

- Koska ulkomaalaista työvoimaa tullaan tarvitsemaan, tulisi asiasta ja sen taustoista kertoa ajoissa, asiallisesti ja hyvässä hengessä. Kantäväestön on vaikea reagoida äkillisiin muutostarpeisiin.

-Monikulttuurisuuden lisääntyminen on jatkuva muutos. Eri syistä tänne tulevat maahanmuuttajat ovat jo arkipäivää. Meillä on paljon tiedostamattomia, varhain muodostuneita asenteita. Näihin vaikuttaminen on hidasta ja vaikeaa.

Ulkomaalaisväestön ja monikulttuurisuuden lisääntyminen vaikuttaa läpi organisaatioiden ja kuntien eri osastojen. Haasteena on esimerkiksi työperäisten maahanmuuttajien puolisoista huolehtiminen. Myös he tarvitsevat koulutusta ja töitä.

-Tempoilu ei sovi tähän. Kun perhe tulee tänne, mutta ei voi täyspainoisesti asettua elämään tai se joutuu elämään pitkiä epävarmuuden aikoja, eivät asiat ole hyvin hoidettu. Tähän asti puolisojen mahdollisuudet saada kotoutumispalveluja ovat olleet vielä puutteellisia. On mielenkiintoista nähdä, kuinka asia edistyy uuden, parhaillaan valmisteilla olevan kotouttamislakiuudistuksen myötä, Sari Hammar-Suutari miettii.

92,8 MHz maahanmuuttajat hölventävät ennakkoluuloja radioaalloilla

Pohjois-Karjalan radioaalloilla on viikoittain kuultu tarinoita maahanmuuttajien elämästä, Suomeen kotoutumisesta sekä heidän omista kulttuureistaan. Höyteenä on maisteltu musiikkia eri puolilta maailmaa. Paikallisradio Iskelmä Rexin maahanmuuttajataradio on antoisaa tapa lisätä kulttuurien välistä ymmärrystä, oikoa vääriä tietoja ja hölventää ennakkoluuloja Suomessa asuvia ulkomaalaisia kohtaan. Tärkeää on myös antaa maahanmuuttajille kanava, jossa he saavat äänensä ja ajatuksensa kuuluviin. Ohjelmakokeilu on yksi M14-hankkeen keinoista lisätä informaatiota maahanmuutosta ja vaikuttaa tätä kautta asenteisiin. Maahanmuuttajille Rexin aallot tarjoaa kiinnostavan uuden ympäristön myös tuotantopuolelta, kun ohjelmat tehdään itse. Hanke on lisäksi ollut mukana useiden, kantaväestöä ja maahanmuuttajia yhdistävien tapahtumien järjestämisessä.

kulttuurien yhteinen Kajaani yhdistää ihmisiä

Tänä vuonna toista kertaa pidetty Kulttuurien yhteinen Kajaani-teemapäivä houkutteli jälleen satoja ihmisiä tutustumaan eri kulttuureihin. Oppilaitosten, yhdistysten ja muiden toimijoiden yhdessä järjestämä tapahtuma on osoittautunut hyväksi tavaksi tuoda erilaisia ihmisiä yhteen. Teemapäivässä on tarjolla muun muassa monenlaisia työpajoja, joissa ihmiset saavat kosketuksen eri maihin ja niiden tapoihin. Kajaanissa on myös järjestetty jo lähes 20 vuoden ajan Mahdollisuuksien tori, johon osallistuu kymmeniä yhdistyksiä. Monikulttuurillinen koko kansan tapahtuma on hyvä kanava ihmisten kohtaamisille.



M14-hanke on rahoittanut osan Pieksämäellä tehdyistä koulutuksista



Kimmo Hyykoski muistuttaa, että myös kaupunkien pitää aidosti välittää maahanmuuttajien hyvinvoinnista

MAAHANMUUTTOTYÖSSÄ TÄRKEÄÄ

- yritysten, kaupunkilaisten, työtovereiden motivointi
- yhteistyö hankkeiden ja eri toimijoiden kesken
- henkilöstön valmennus
- hyvä vastaanotto yritysten sisällä
- kotouttaminen, koulutukset
- mitä rekrytointimessuilla on ihmisille luvattu, se myös tehdään
- aito kiinnostus maahanmuuttajan hyvinvointia kohtaan

PIEKSÄMÄELLÄ PONNISTETTIIN

Laman pohjalta pirteäksi maahanmuuttotoimijaksi

Eletään 90-lukua ja lama-aikaa. Taloustilanne ja paikkakunnalta muutto vievät Pieksämäeltä yli 2000 työpaikkaa. Kaupunki voisi jäädä rypemään pahalle näyttävän tilanteen edessä. Ei jäänyt.

Vaikka Pieksämäki on monen itäsuomalaisen kaupungin tavoin muuttotappiokunta, on se tehnyt aktiivisesti työtä tulevaisuuden eteen. Kun paikkakunnalta ja koko Suomesta oli vaikea löytää ammattitaitoista väkeä esimerkiksi metalli- ja palvelualalle, lähtivät kunta, työvoimatoimisto ja alueen avainyritykset sekä laitokset yhdessä satsaamaan rekrytointiin koti- ja ulkomailta. -Ulkomailta rekrytointi keskitettiin venäläiseen työvoimaan. Erityisesti lähellä sijaitsevalle Luoteis-Venäjälle, jossa sikäläisillä on hyvä ammatillinen peruskoulutus, kertoo Pieksämäen elinkeinojohtaja Kimmo Hyykoski. -Pieksämäen kaltaisella pikkukaupungilla resurssit kohdentuivat parhaiten, kun keskityttiin vain yhteen kieliryhmään. Rekrytointissa hyödynnettiin jo valmiina olleita, eri hankkeissa rakentuneita sekä Isbe Oy:n kanavia.

TODELLINEN KOTI, EI PELKKÄ TYÖPAIKKA

Työn tuloksena paikallisiin metallialan yrityksiin saatiin 14 uutta venäläistä työntekijää, joiden kotoutus käynnistettiin välittömästi. Maahanmuuttajat haluttiin Pieksämäelle perheineen, tämä edesauttoi paikkakunnalle juurtumista ja samalla kaupunki sai uusia pysyviä asukkaita. Hyykosken mukaan kaikille järjestettiin asunto, he saivat avukseen maahanmuuttokoordinaattorin ja tulkkausapua sekä yhteen päiväkodeista palkattiin venäjänkielinen hoitaja.

-Kaupungin palveluista tehtiin verkko materiaalia venäjäksi ja kaikki hallintokunnat sitoutettiin yhteisvastuullisesti toimintaan. Lisäksi metallimiehille annettiin suomenkielenkoulutusta yrityksissä osin työajalla. Osan koulutuksista maksoi M14-hanke. Myös TE-toimiston rooli on ollut merkittävä, koska he ovat etsineet töitä tai koulutuspaikkoja myös puolisoille.

PITÄÄ VÄLITTÄÄ AIDOSTI

Vuoden 2008 taantuma sekoitti jälleen pakkaa ja osa metalliyritysten työntekijöistä jouduttiin irtisanomaan. -Kutsuin täällä olleet venäläiset tuolloin itsenäisyyspäiväjuhlaan. Kerroin samalla taantumasta syistä ja taustoista, jotka vaikuttivat irtisanomisiin. Venäläiset arvostivat tätä ja näkivät, että kaupunki yrittää aidosti huolehtia heistä. Yritimmekin löytää heille muita töitä, vaikka määräaikaista. Osa sai hommia muualta Suomesta, elinkeinojohtaja kuvaa.

Nyt kun talouden taivaalla loistavat jo kirkkaammat tähdet, ovat paikalliset metalliyritykset rekrytoineet muutamia venäläisiä uudelleen. Kimmo Hyykoski korostaa kaupunkien oman aktiivisuuden tärkeyttä. Sittenkin tukea toimenpiteisiin on saatu myös hankeyhteistyökumppaneilta. Väestötappio on koko Itä-Suomen ongelma. Venäjällä on valtava osaajapotentiaali, mutta sen tehokas hyödyntäminen edellyttää maakuntien yhteistyötä. - Yhteisenä alueena voimme tarjota enemmän. Maahanmuuttotyö vaatii pitkäjänteisyyttä sekä tiivistä ja jatkuvaa yhteistyötä kaikkien toimijoiden kesken. Pikavoittoja se ei paikkakunnalle tuo, Hyykoski muistuttaa.



ULKOMAISEN REKRYTOINNIN OSAAMISTA JUURRUTETTU ITÄ-SUOMEEN

ENSIASKELEET KEHITTÄVÄT TOIMINTAVALMIUKSIA

Voi kuulostaa hassulle, mutta sanonta - ei voi juosta ennen kuin oppii kävelemään - sopii täydellisesti ulkomaisen työvoiman rekrytoimiseen.



Timo P. Huhtinen

Vaikka Itä-Suomeen on jo tullut työvoimaa Euroopan Unionin alueelta sekä etenkin Venäjältä, on ulkomailta rekrytointi vielä varsin uusi toimintapa niin työnantajille kuin eri organisaatioiden asiantuntijoille. Ennen kuin kansainvälisiltä osaajamarkkinoilta pääsee poimimaan itselleen parhaat työntekijät, on otettava ensiaskeleet kasvattamalla tietämystä koko rekrytointiprosessista aina työntekijöiden kotouttamiseen saakka.

-Kansainvälinen rekrytointi vaatii erityisosaamista niin työnantajilta kuin neuvontaa antavilta asiantuntijoilta. On hyvä tuntee käytettävissä olevat erilaiset rekrytointikanavat ja toimintatavat. Osaamisen juurruttamiseksi Itä-Suomeen kehitimme kaksi uudenlaista koulutusohjelmaa, kertoo M14-hankkeen Etelä-Savon aluekoordinaattori **Leena Tuomi**.

HERÄTYSKELLOT SOINEET

Kansainvälisen rekrytoinnin asiantuntija -koulutus suunnattiin esimerkiksi TE-toimistojen, kuntien, kehitysyhtiöiden, oppilaitosten sekä konsulttiyritysten asiantuntijoille, jotka antavat yritysneuvontaa ja konsultoivat julkisia sekä yksityisiä työnantajia.

-Koulutus oli erittäin hyödyllinen, sillä se kasvatti omaa tietämystä ja antoi hyviä vinkkejä tiedonhakuun jatkossa. Kansainväliset rekrytoinnit ovat haasteellisia ja vaikeitakin asioita, joten oppia tarvitaan jatkuvasti, kokee mukana ollut yritysneuvoja **Riitta Mikkonen** Keski-Karjalan Kehitysyhtiö Ketä Oy:stä.

-Asiantuntijaorganisaatioissa on herätty nyt huomaamaan asian tärkeys ja siinä halutaan aktivoitua. Ulkomaisen työvoiman rekrytoimisen kehittämiseen ollaan jo valmiimpia ja tietoa haetaan tulevien tarpeiden varalle, näkee kouluttajana toiminut kehityskonsultti **Timo P. Huhtinen** Konsulttitoimisto Seppo Hoffrén Oy Consultancysta.

-Tavoitteena on ollut myös vahvistaa paikallisia ja alueellisia verkostoja. On tärkeää, että toimijat tietävät ja tuntevat toisensa, koska yhteistyöstä voi saada monenlaista apua kansainvälistymisen eri tilanteissa.

EI LAISKAN HOMMAA

M14-hankkeen Pohjois-Savon aluekoordinaattori **Tuomas Kylänpää** kertoo, että toinen koulutusohjelma suunnattiin työnantajille, joita kiinnostaa työvoiman rekrytointi ulkomailta tai joilla on halua oppia asiasta.

-Vaikka kotimainen työvoima olisikin yrityksen ensisijainen vaihtoehto, on hyvä omata taitoja käyttää myös muita työntekijöiden hankintakanavia.

Yrityksissä perehdytään usein asiaan vasta, kun tarve tulee akuutisti ajankohtaiseksi, kouluttaja nostaa esille.

-Kansainväliset rekrytoinnit vaativat työtä ja viitseliäisyyttä ja ne voivat aiheuttaa kustannuksia. Kursseille osallistuvilla työnantajilla on kyllä tästä realistinen käsitys. Asia koetaan silti tarpeellisena.

-Koulutuksissa kävimme läpi mitä pitää ottaa huomioon, jos tarvitaan ja halutaan työvoimaa ulkomailta. Asiaa käsiteltiin laaja-alaisesti eikä vain pelkästään esimerkiksi viranomaisten lupa-asoiden tiimoilta. Myös kulttuuri- sekä EU-maiden ja sen ulkopuolisten valtioiden eroja perattiin, Huhtinen valaisee sisältöä.

Koulutukseen osallistunut Abloy Oy:n henkilöstösihteeri **Eija Suhonen** tuntee saaneensa hyviä valmiuksia ulkomaisen työvoiman rekrytoimiseen, kun sen tarve tulee eteen.

-Koulutus antoi konkreettista tietoa ja apua omaan työhön. Lisäksi se herätti uusia ajatuksia. Esimerkiksi koko perheen huomioiminen on tosi tärkeää, kun työperäinen maahanmuuttaja tulee uuteen kotimaahan.

Huhtisen mukaan koulutuskeskusteluissa on noussut voimakkaasti esille myös tiedonvälityksen merkitys. Työnantajien on osattava hankkia rekrytoitavista tarpeelliset tiedot. Referenssien tarkistaminen on tärkeää tehdä, jotta välttyy ikäviltä yllätyksiltä, komppaa myös Suhonen.

MONISSA YRITYKSISSÄ ELÄÄ VIELÄ

Suosi suomalaista-henki

Monet, varsinkin korkean teknologian yritykset hamuavat osaajia ulkomailta. Kun yrityksiä tarkastellaan laajemmalla toimialaskaalalla, eivät vierasperäiset työntekijät ole enää kovin suuressa huudossa. Suosi suomalaista -ajattelutapa on vielä voimissaan.

Esimerkiksi lähes 5900 pohjoiskarjalaisesta yrityksestä reilusti yli tuhat suhtautuu kielteisesti ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen. Luku voi joistakin kuulostaa pienelle, mutta kun sen suhteuttaa siihen, ettei 46 prosenttia ottanut asiaan laisinkaan kantaa, on määrä jo melko suuri. 37 prosenttia vastaajista suhtautui puolestaan joko myönteisesti tai neutraalisti ulkomaalaisen työvoiman käyttöön.

Tulokset selviävät Kotti-East tutkimuksesta, jossa selvitettiin pohjoiskarjalaisten yritysten työvoima-, koulutus- ja kehittämistarpeita. Mukana oli myös kysymys suhtautumisesta ulkomaisen työvoiman käyttöön, jonka vastaukset M14-hanke analysoi. Tähän kysymykseen vastanneista yli 70 prosenttia oli palvelualalta. Toiseksi eniten tutkimukseen osallistui kaupanalan yrityksiä.

ASIAKKAIDEN SUHTAUTUMINEN ARVELUTAA

Kielteisen suhtautumisen syiksi mainittiin esimerkiksi omat negatiiviset kokemukset, kieli- ja kulttuuriongelmat, ei uskota ammattitaidon riittävyYTEEN, epävarmuus työllistettävän taustoista, palkkaamisen hankaluus sekä se, että yritys toimii pienellä paikkakunnalla tai sillä on liian pienet tilat. -Yrittäjiä arvelutti myös asiakkaiden tai muun työyhteisön suhtautuminen ulkomaiseen työntekijään. Toiset sanoivat suoraan, ettei vierasperäinen työvoima kiinnosta tai etteivät suostuisi palkkaamaan tietyn kansalaisuuden edustajia, avaa M14-hankkeen Pohjois-Karjalan aluekoordinaattori **Leena Westman** tuloksia. -Tiedämme ulkomaisen työvoiman olevan hyvää, mutta ulkomaalaistaustaisia ei silti haluta palkata, totesi yksi rakennusalan vastaajista.

Osa yrityksistä piti mahdollisena ainoastaan ulkomaalaistaustaisen kausi- tai vuokratyövoiman rekrytoimista. Suurimmalla osalla vastaajista ei kuitenkaan ollut edes tarvetta lisätyövoimalle. Kyllä Pohjois-Karjalasta kokemustakin löytyi, sillä yli 120 yritystä oli jo palkannut ulkomaalaisia. Lisäksi monia vastaajia kiinnosti saada lisätietoa asiasta. Westmanin mukaan noin 40 yritystä oli myös valmiita toimimaan kotouttamistyönantajina. On myös hyvä muistaa, että moni kielteisesti suhtautunut toimija oli huolissaan suomalaisista työttömistä ja halusi heidät ensin töihin. -Yrityksemme tukee mieluummin nuoria työttömiä, kuului yhden kaupanalan toimijan vastaus.

TUTKIMUS:

Ulkomailta vasta, kun Suomesta ei saa

Itäsuomalainen työnantaja palkkaa osaamista ulkomailta vasta silloin, kun kotimaista työvoimaa ei ole saatavilla. Ulkomailta rekrytointi koetaan niin raskaaksi prosessiksi, ettei sitä tehdä kevein perustein.

Työnantajien mielestä ulkomailta rekrytointiin tuhraantuu liikaa aikaa ja rahaa. Lupakäytännöt ja henkilön osaamisen todentaminen nähdään hankalana. Muun muassa näitä asioita ilmeni M14-hankkeen teettämässä tutkimuksessa, jossa pureuduttiin ulkomaisen työvoiman rekrytointiin itäsuomalaisten työnantajien näkökulmasta. Ylimaakunnallisessa selvityksessä haastateltiin työnantajia Etelä- ja Pohjois-Savossa, Kainuussa sekä Pohjois-Karjalassa.

Työnantajat toivoivat muun muassa harjoittelumahdollisuuksien kehittämistä. Harjoittelijan ottaminen olisi monelle yrittäjälle riskittävämpi, joustavampi ja myös houkuttelevampi tapa hankkia työvoimaa ulkomailta. Viranomaisten välistä yhteistyötä haluttaisiin lisätä, jotta lupa-asioden hoitaminen nopeutuisi ja helpottuisi. Rekrytointikanavien pitäisi kattaa paremmin rajojen yli. Kanavia ei toivota lisää, mutta niistä pitäisi tiedottaa paremmin. Viranomaiskontakteja tarvittaisiin kohdemaissa työntajien mielestä enemmän.

Neuvontapiste palvelee Petroskoissa

Petroskoihin on avattu neuvontapiste, joka tarjoaa tietoa työvoiman ja opiskelijoiden liikkuvuusksymyksiin Suomen ja Luoteis-Venäjän välillä. Vastaavaa palvelua ei ole aiemmin toteutettu missään Venäjällä. Neuvontapiste toimii tiedon, ei työn, välittäjänä. Se antaa opastusta Suomessa työskentelystä sekä opiskelemisesta. Venäläisten on tärkeää tietää mitä Suomeen tullessa pitää osata. Palvelu opastaa esimerkiksi missä Petroskoissa onnistuu suomenkielen opiskelu.

Petroskoin neuvontapisteellä palvelee aiemmin työvoimaneuvojana työskennellyt filologi Anna Loginova. Aamupäivät on varattu puhelinpalvelulle, iltapäivät asiakasvastaanotolle. Myös suomalaiset työnantajat voivat kääntyä neuvontapisteen puoleen venäläisen työvoiman hankintaan liittyvissä kysymyksissä. Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen ja Karjalan tasavallan työministeriön koordinoima neuvontapiste-toiminta pilotoidaan tämän vuoden aikana. Tavoitteena on, että se tulee osaksi normaalia viranomaisyhteistyötä. Jos tulokset ovat hyviä, palvelumalli on mahdollista viedä myös muille Venäjän lähialueille.



Kun kaikki soutavat yhdessä samaan suuntaan, ollaan perillä nopeammin. Myös hedelmällisin maahanmuuttotyö syntyy eri toimijoiden yhteistyöstä.

Maahanmuuttajan arkeen mahtuu useita haasteita työllistymisestä tukiverkon rakentamiseen, joihin kaikkiin yhden tahon on mahdotonta vastata. Siksi maahanmuuttotyössä hyödynnetään voimakkaasti verkottumista. Resurssien yhdistäminen mahdollistaa laaja-alaisemman tuen ulkomaalaistaustaisten kotouttamisessa Suomeen. Yhteistyöllä voidaan tehokkaammin vaikuttaa maakuntien päättäjiin ja luoda erilaisia maahanmuuttotyötä edistäviä tapahtumia.

Osa tehokasta verkostoa ovat myös kaupungeissa ja kunnissa toimivat monikulttuurikeskukset. Tasa-arvoisuutta edistävät ja syrjäytymistä ehkäisevät kohtaamispaikat toimivat maahanmuuttajien tukena arjessa. Lisäksi ne toimivat sillanrakentajina ulkomaalaisten ja kantaväestön välillä. Esimerkiksi Mikkelissä maahanmuuttajia palvelee Mimosa, Kuopiossa Kompassi ja Joensuussa puolestaan Vatakka.

Kainuussa toimivan Monikulttuurisen toimintakeskus Monikan ovella on vastassa aurinkoinen **Anneli Vatula**, joka ohjaa vieraat reippaasti keskelle kulttuurien kirjoa. Vatulasta huokuu aito innostus omaan työhönsä.

MONIKA KOKOAA KULTTUURIT KAJAANISSA

Monikan seinällä roikkuu kartta, joka esittelee Kajaaniin tulleiden maahanmuuttajien kotimaat. Se tuntuu sanovan, ettei kenenkään tarvitse unohtaa juuriaan kotoutuakseen suomalaiseen yhteiskuntaan. -Monika toimii maahanmuuttajatyössä viranomaisien kädenjatkona. Meillä on aikaa tukea ja auttaa myös arjen asioissa. Kotouttaminen on erittäin tärkeää. Maahanmuuttajien pitää päästä puhumaan omista itselleen tärkeistä asioista, Vatula kertoo.

Keskellä Kajaanin kaupunkia sijaitsevan Monikan asiakaskunta on laaja. Anneli Vatulan mukaan Kajaaniin tulee vuosittain esimerkiksi noin 50 pakolaista. Kaupungissa on myös toistasataa ulkomaalaista opiskelijaa. Heidän lisäksi Monika on kohtaamispaikka muun muassa perhesyistä Kainuuseen muuttaville. Monikasta maahanmuuttajat saavat neuvontaa ja uravalmennusta, siellä järjestetään erilaisia kursseja sekä etsitään yhdessä keinoja helpottaa työhön pääsyä ja kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Keskuksen toiminnasta on viimeiset kaksi vuotta vastannut Juuret ja siivet -hanke, jonka projektipäällikkönä Vatula toimii. Kun hanke päättyy tänä vuonna, jatkaa Monikan toimintaa ainakin seuraavat pari vuotta Kainuun Nuotta ry.

Verkoista voimaa...



Anneli Vatula



YLI KUNTARAJOJEN

Järvistään, asumattomista metsäalueistaan ja vaaroistaan tunnettu Kainuu on paljon kansainvälisempi kuin moni kuvittelee. Alueella on yli 50 maata edustettuna ja siellä kuulee yli 70 eri kieltä. Vaikka toimintakeskus sijaitsee Kajaanissa, Vatula kertoo, että maahanmuuttotyötä viedään myös muihin kuntiin.

-Meidän neuvokit käyvät kerran viikossa eräänlaisena etä-tukena Suomusalmella ja Kuhmossa. He vievät seutukuntiin ohjausta maahanmuuttoon ja monikulttuurisuuteen liittyvissä asioissa. Lisäksi he auttavat maahanmuuttajia eri tilanteissa, kuten kieliongelmissa.

Katutasossa sijaitsevan Monikan ovet käyvät vierailun aikana tiuhaan. Taustalla kuuluu mukava puheensorina. Osa maahanmuuttajista keskittyy puolestaan lukemiseen, osaa pelaa. Lämmin ilmapiiri, oma pieni kahvila ja kiinnostavat kulttuurit ovat houkutelleet myös paikalliset asukkaat toimintakeskukseen. Kynnys on pyritty pitämään mahdollisimman matalana. Projektipäällikön mukaan varsinkin erilaiset tapahtumat ja teemailat laittavat tilan seinät koetukselle. Monikassa kokoontuvat myös maahanmuuttajien omat yhdistykset, joita on muun muassa venäläisillä, kongolaisilla, sudanilaisilla sekä islamilaisilla. -Monika kiinnostaa myös laajasti sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita. Meille tulee harjoittelijoita ympäri Suomen.

EI VAIN KASVOTON RYHMÄ

Monikan asiakkaista puolet on miehiä ja puolet naisia. Kotoutamistarpeet ovat kirjavia, koska ikähaarukka juoksee nuorista työkäisiin ja yksittäisistä ihmisistä isoihin perheisiin. Anneli Vatulan mukaan Monikassa tehtävälle työlle on kova tarve ja käyttöä myös jatkossa.

-Maahanmuuttajien turvaverkko on usein jäänyt kotimaahan eikä uutta ole vielä ehditty rakentaa Suomeen. Teini-ikäiset ovat haasteellinen, ja joskus jopa konfliktiherkkä ryhmä. On vaikea olla nuorena vieraassa ympäristössä, jossa suomalainen kulttuuri ja tavat eroavat selvästi omien vanhempien kasvatuserätyksistä.

-Vanhempien ja aikuisten tuen tarve onkin nuorilla suuri. Me voidaan olla heille avuksi tässä. Kotimaasta riippumatta olemme kaikki samanlaisia siinä, että jokaisella on oma persoonansa ja asiat vaikuttavat ihmisiin eri tavoin. On huomattava millainen tuki sopii kenellekin. Loppujen lopuksi tärkeintä onkin muistaa, että maahanmuuttotyön pohjalla on aina yksilöllinen ihminen, ei vain kasvoton ryhmä, Anneli Vatula herättelee näkemään.

Monikulttuurilliset toimintakeskukset ovat tärkeä osa maahanmuuttotyötä tekevää verkostoa. Eri palvelujen merkityksen lisäksi ne ovat juuri niitä paikkoja, joissa alueiden paikalliset asukkaat ja maahanmuuttajat voivat todella tutustua. Kun ihmisen kohtaa yksilönä eikä vain osana tiettyä etnistä ryhmää, voi syntyä uusia ja aitoja ystävyys-suhteita. Tämä jos mikä auttaa ulkomaalaistaustaista henkilöä kotoutumaan Suomeen.



(Vasemmalta) Daniela Pruteanu, Hilikka Sidoroff, Joao Siteo ja Maria Suonmaa näkevät terveydenhuollossa hyviä työllistymismahdollisuuksia

MAAHANMUUTTAJASAIRAANHOITAJILLE TIE SUOMALASEEN TYÖELÄMÄÄN

TYÖ SUOMESSA. ITSENÄISEMPÄÄ

Suomessa sairaanhoitajan työ on paljon itsenäisempää kuin Venäjällä, jossa työtä tehdään yhdessä lääkäreiden kanssa. Täällä sairaanhoitajilla on enemmän vastuuta. Omatoimisuutta tarvitaan, vertaa venäläinen sairaanhoitaja Maria Suonmaa.

Suonmaa on yksi kahden vuoden mittaiseen Sairaanhoitaja (AMK)- tutkinto maahanmuuttajille koulutukseen osallistujista. Siinä maahanmuuttajasairaanhoitajia pätevoidetään suomalaisen sairaanhoitajan työhön.

- Kaikilla koulutettavilla on sairaanhoitajatutkinto kotimaastaan. Näin kaikkea ei tarvitse opetella alusta alkaen. He voivat syventää jo olevaa ammatillista osaamistaan. Aiemmat kokemukset helpottavat myös opetuksen seuraamista, kertoo koulutuksen vastuuopettaja lehtori Hilikka Sidoroff Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulusta.

-Kielitaitoa pitää treenata tietysti koko ajan ja sitä myös sisältyy opintoihin. Pidämme kiinni siitä, että tunneilla opiskellaan suomeksi. Joskus ajatuksia voi tietysti nousta pintaan omalla äidinkielellä. Jotkut termit ja sanat eivät myöskään ihan heti avaudu ulkomaalaisille.

EDELLINEN RYHMÄ JO TYÖELÄMÄSSÄ

Parhaillaan menossa olevaan koulutukseen osallistuu 12 maahanmuuttajaa. Heistä suurin osa on venäläisiä. Mukana on myös romanialainen Daniela Pruteanu, joka iloitsee koulutukseen pääsystä.

-Kun verrataan aiempaan työkuvaani, täällä on lisänä esimerkiksi lääkehoito, Pruteanu sanoo ja myös hän korostaa samalla suomalaisen sairaanhoitajan työn itsenäisyyttä.

-Uutena asiana minulle on tullut myös ergonomia, nostaa puolestaan Suonmaa vielä esille.

Motivoituneet opiskelijat ovat saaneet paljon myönteistä palautetta harjoittelujaksolta. Hilikka Sidoroffin mukaan heillä on hyvä ote ja kunnioittava asenne niin asiakkaisiin kuin ohjaavaan henkilökuntaan.

-Kommunikointi ja erilaiset vuorovaikutustilanteet saattavat toisinaan olla haasteellisia. Pitää vain muistaa puhua rauhallisesti. On tärkeä kuunnella ja antaa aikaa vastata. Tässä voidaan harjoittaa toinen toistamme.



MAAHANMUUTTAJASAIRAANHOITAJILLE TIE SUOMALASEEN TYÖELÄMÄÄN...



28

M14-hanke rahoitti sairaanhoitajien kieli- ja kulttuurikoulutusta. Lisäksi se oli aktiivisesti mukana sairaanhoitaja (AMK)-tutkinto maahanmuuttajille koulutuksen sisältösuunnittelussa.

Mosambikilainen Joao Siteo kehuu ohjausta ja opetusta hyvin organisoiduksi. Täällä sairaanhoitajat tekevät paljon asioita tietokoneella ja sillä on suuri merkitys päivittäisessä työssä. Työssä on myös mahdollista käyttää runsaasti erilaisia apuvälineitä, Siteo kertoo huomioistaan suomalaisen sairaanhoitajan arjesta.

Koulutuspuolella maahanmuuttajien kanssa työskentely on koettu myös hyvin antoisana ja mielenkiintoisena.

- Tässä voidaan oppia puolin ja toisin. Kun tiedetään millainen tarve kentällä on osaavasta työvoimasta, tuntuu kouluttajan näkökulmasta hyvältä, kun on onnistuttu vastaamaan haasteeseen myös täältä meiltä.

- Tästä hyvänä esimerkkinä on se, että kaikki edellisen ryhmän opiskelijat työllistyivät heti, Sidoroff kehaisee.

OPISKELUA MYÖS VIRTUAALISESTI

Kuopiossa Savonia-ammattikorkeakoulussa ulkomaalaistaustaisille sairaanhoitajille on puolestaan järjestetty kieli- ja kulttuurikoulutusta. Lähiopiskelun lisäksi koulutuksessa hyödynnettiin myös nykytekniikan tuomia mahdollisuuksia eli virtuaalista Moodle-oppimisympäristöä.

-Maahanmuuttajien etäopiskelu tapahtui verkossa. Moodleen koottiin eri teemojen oppimateriaalit ja tehtävät. Lisäksi siellä oli käytössä keskustelufoorumi, yliopettaja Liisa Koskinen kertoo kurssin toteutuksesta.

Koulutukseen osallistui kuusi maahanmuuttajaa, joista kolme oli Virosta, kaksi Venäjältä ja yksi Unkarista. Koskinen mukaan ryhmäläisistä viisi oli jo työllistynyt Suomeen joko sairaanhoitajana tai lähihoitajana aloittaessaan koulutuksen.

”Suomessa pitää käytännössä olla täällä hankittu ammattitutkinto, jotta työtä voi saada.”

Maahanmuuttaja, *Laadullinen haastattelututkimus 4/2010



29

”Ammattioppilaitosten pääsykokeita tulisi muokata jotta ne tukisivat paremmin maahanmuuttajia.”

Maahanmuuttaja, Laadullinen haastattelututkimus 4/2010

Myös maahanmuuttajat tarjoavat kotimaista osaamista

Itä-Suomessa asuvilla maahanmuuttajilla on tarjota työnantajille monesti samaa osaamista kuin kantaväestölläkin. M14-hankkeen Kainuun aluekoordinaattori **Anita Salonen** muistuttaa, että yhä useampi maahanmuuttaja koulutautuu Suomessa.

30

Kun maahanmuuttajalla on Suomessa hankittu ammatti- tai muu tutkinto, se antaa myös työnantajalle varmuutta hakijan taidoista ja edellytyksistä ammatin hoitamiseen. Monesti epävarmuutta on herättänyt eri maiden tutkintojen vastaavuus. -Vaikka suomenkielen osaaminen on maahanmuuttajien kohdalla työllistymisen tärkeimpiä edellytyksiä, on heillä myös muuta kielitaitoa ja kansainvälistä osaamista, jota voitaisiin enemmänkin hyödyntää esimerkiksi matkailussa. -Kaikkein järkeenkäyvintä olisi, jos työnantaja palkkaisi kuhunkin työhön mielestään sopivimman ja pätevimmän työntekijän riippumatta siitä mikä on työntekijän kulttuuritausta, sukupuoli tai äidinkieli, Salonen summaa.

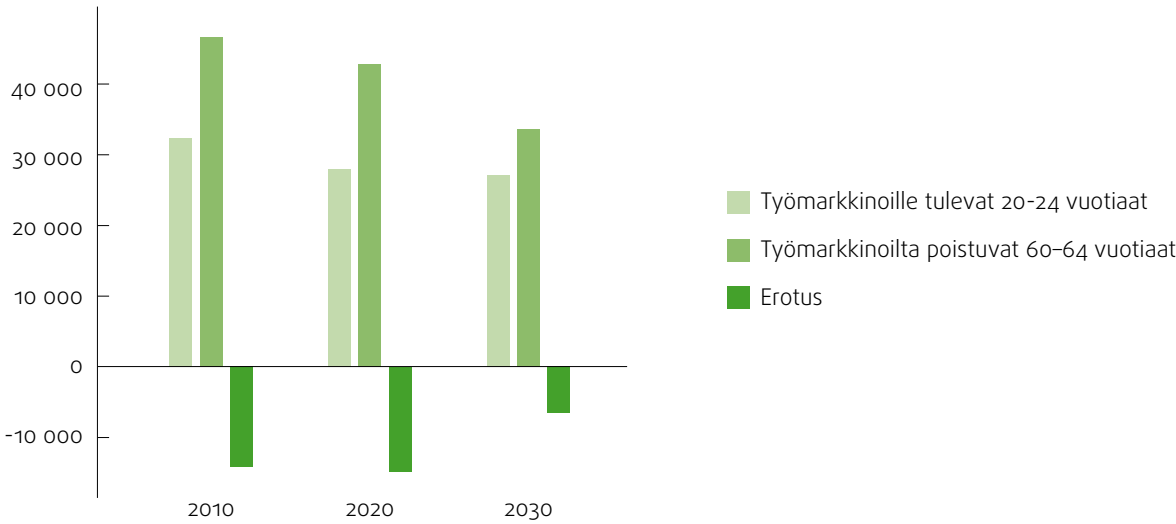
“En ymmärrä, miksei Suomessa suomalaisen tai maahanmuuttajan kannata aina mennä töihin.”

Maahanmuuttaja,
Laadullinen haastattelututkimus 4/2010

ULKOMAIDEN KANSALAISIA ITÄ-SUOMESSA

- KAINUUSSA • **1 315** ja edustavat **70** eri kansalaisuutta
- POHJOIS-SAVOSSA • lähes **2 900** ja edustavat **98** kansalaisuutta
- ETELÄ-SAVOSSA • **2 200** ja edustavat **79** kansalaisuutta
- POHJOIS-KARJALASSA • **2 800** ja edustavat **98** kansalaisuutta

Työmarkkinoille tulevat ikäluokat vs. työmarkkinoilta poistuvat ikäluokat Itä-Suomessa • Tilastokeskus



Maahanmuuttajat kausiavuksi maataloille?

Voisivatko maatilat olla tulevaisuudessa yksi maahanmuuttajia työllistävä ammattiala? Keski-Karjalan maatalojen työvoimatarpeita koskevassa selvityksessä kartoitettiin myös maatalojen mahdollisuuksia työllistää Suomessa asuvia ulkomaalaisia. Samalla pyrittiin hahmottamaan toimintamallia, jolla tarpeet ja työntekijät kohtaisivat helpoiten. Alustavien tietojen perusteella alueen maataloilla olisi käyttöä ekstrakäsilä, mutta tarve on lähes täysin kausiluontoista.

Työpanoksen tarve vaihtelee kahdesta viikosta muutamaan kuukauteen ja jopa puolen vuoden pestiin. Lisävoimaa kaidataan muun muassa eläintenhoitoon, peltotöihin, sadonkorjuuseen, remontointiin, metsätöihin ja maatalon erilaisiin apuhommiin. Selvitystä Pohjois-Karjalan Aikuisopistolla tekevä tiimikoordinaattori **Pekka K. Vatasen** mukaan tilat ottaisivat työpanoksen mieluiten suoraan yrittäjältä/työntekijältä, joka tekisi työt laskutus pohjalta. -Tämä koetaan helpoksi ja vähän paperihommia vaativaksi keinoksi saada työvoimaa. Osa tiloista on kuitenkin myös valmis palkkaamaan työntekijän suoraan itse. -Monilla tiloilla on jo kokemusta maahanmuuttajien palkkaamisesta. Kokemukset ovat olleet myönteisiä sekä kielteisiä. Negatiivinen maku on jäänyt suuhun usein asenne- tai kieliongelmienvuoksi, Vatanen kertoo.

Tilastokeskuksen väestöennusteet antavat ennakkotietoa Itä-Suomen väestön ikärakenteen muutoksista tulevina vuosina. Vaikka tarkkoja ennusteita on mahdoton laatia, on selvää, että väestön suhteellinen ikääntyminen vaikuttaa väistämättä osaavan työvoiman riittävyyteen tulevaisuudessa. Muita siihen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa maan sisäinen muuttoliike ja eläkkeelle siirtymisiässä mahdollisesti tapahtuvat muutokset. Työpaikkojen määrä vaihtelee myös tuotannollisen toiminnan rakenteellisten muutosten, teknologian kehityksen ja tuotantolaitosten sijoituspaikkaratkaisujen myötä.



Tatjana Ukkonen



Nora Müller



Alain Minguet

EI VAIN KASVOTON MASSA

Suomeen tulleet maahanmuuttajat eivät ole vain yksi kasvoton massa. Jokaisella on oma lähtökohtansa ja tarinansa. Yksi voi paeta sotaa, toinen tulee Suomeen rakkauden perässä. Kolmas vaikuttaa kotimaaisessa bisnesmaailmassa, neljäs ryhtyy yrittäjäksi. Suomeen tulevia ulkomaalaisia ei voi niputtaa yhteen laatikkoon.

Korkeasti koulutetulla, suoraan suomalaiseseen yritykseen työllistyvällä on aivan erilaiset tarpeet kuin esimerkiksi kielitaidottomalla ammattiosajalla. Sotaa pakeneva joutuu jättämään taakseen tukiverkostot, kun taas rakkauden perässä Suomeen tullee niitä muodostuu jo luonnollisesti perheyhteyden kautta. Kun Suomeen tulo on harkinnan tulosta, on tuntumaa yhteiskuntaamme usein kerätty ennakkoon. Äkilähtönä vieraaseen maahan joutuneelta ei toimintatapojemme tuntemista voi edes vaatia. Summa summarum, elämäntarinoita kasvojen takana on yhtä paljon kuin maahanmuuttajiakin. Alain Minguet, Tatjana Ukkonen ja Nora Müller ovat ulkomalaisia, jotka asuvat Suomessa. Jokaisella on omat syynsä olla täällä. Katsotaan hetki maailmaa maahanmuuttajan silmin.

ALAIN MINGUET

Uuttera opiskelija

”Etsin kartalta paikkaa missä olisi kylmää ja hiljaista. Löytyi Suomi ja olin myyty.”

Näin muistelee Belgiasta kotoisin oleva ja viisi vuotta nyt Joensuussa asunut **Alain Minguet**. Hän opiskelee ammattikorkeakoulussa metsätalousinsinööriksi ja sen päälle vielä sosiologiaa avoimessa yliopistossa.

-Kun tulee uuteen maahan, pitää sosiaaliset verkostot rakentaa alusta. Aloitin suomenkielen opiskelun jo Belgiassa. Joensuuhun tuloa helpotti se, että täällä oli jo tuttuja. Ilman näitä olisi ollut vaikeampaa.

Alkutaipaleella pomppuja tielle toivat eri palvelut. Kielitaito ei heti ihan kaikessa pelannut. Alain kokeekin, että eri verkostojen ja palvelujen sisällöt olisi hyvä saada selvemmiksi. Maahanmuuttajan voi olla vaikea saada niistä tietoa. Suomessa tyyppillinen omatoiminen opiskelutapa oli belgialaiselle myös erikoista, kun sai ja piti itse huolehtia opinnoissa etenemisestä. -Ehkä tukea ja ohjausta voisi olla enemmänkin. Metsätalouden opinnoissa näkee, kuinka paljon suomalaisilla on perittyä taustatietoa asiasta. Kun ulkomaalaisena itselläni ei ole tätä pääoma, huomaan, etten osaa yhdistellä kaikkia taustoja, asioita tai näkemyksiä. -Suomalaisten ja ulkomaisten opiskelijoiden kanssa pääsee syntymään aika vähän yhteyksiä, kun aikaa ei paljoa vietetä yhteisissä opinnoissa, Alain miettii.

JA AHKERA JÄRJESTÖMIES

Alain on vuosien aikana nähnyt kulttuureista kumpuavia eroja. Hauskana huomiona hän mainitsee, että Suomessa esimerkiksi työporukan käydessä töiden jälkeen jumpassa, jokainen urheilee omalla matollaan hiljaa. Kun tunti on ohi, kaikki suuntavat yleensä suoraan kotiin. -Belgiassa yhdessäoloa jatketaan vapaalla työstä poikkeavassa ympäristössä. Mennään usein vaikkapa oluelle. Harva suuntaa heti kotiin omiin puuhiinsa.

Alain Minguet on oikea monitoimimies, sillä hän vaikuttaa yhteensä viidessä järjestössä ja niistä puheenjohtajan roolissa Jo-Monissa eli Joensuun seudun monikulttuurisuusyhdistyksessä. Noin 70-jäsenisen yhdistyksen tavoitteena on muun muassa avata vaikuttamiskanavia maahanmuuttajille sekä kertoa heidän osaamispotentiaalistaan. -Jalkapalloiluun löytyy silti aina aikaa, Alain vakuuttaa nauraen. Toivon löytäväni täältä oman alan töitä, sillä pidän Suomesta ja Joensuusta. Uskon pysyväni täällä. Itse asiassa olen käynyt vain kahdesti Belgiassa tänne tuloni jälkeen. Ystävänä ovat kyllä sieltä reissanneet näissä maisemissa.



TATJANA UKKONEN

Yrittäjyys vaatii sitkeyttä

”Haluan päästä yrittäjänä eteenpäin, vaikka haasteita riittää. Työ vaatii sitkeyttä. Välillä on ollut vaikeaa ja usko meinannut loppua. En kuitenkaan ole periksi antavaa tyyppiä.”

Kuvaa nyt vuoden Mikkelissä omaa Webilang -tulkkauksen käännöstoimistoa pyörittänyt, Venäjältä paluumuuttanut **Tatjana Ukkonen**. Hänen juurensa ovat niin Suomessa kuin naapurimaassakin, sillä Tatjanan isä on suomalainen ja äiti venäläinen. Hankalaksi yrittäjä on kokenut oman osaamisensa markkinoinnin, sillä aiemmin Petroskoissa toisen palveluksessa työskennellessä ei tämä asia tullut eteen. Ukkosella on Mikkelissä kuitenkin hyvä taustatuki, sillä hänen vanhempansa asuvat samassa kaupungissa.

- Onneksi vähitellen on asiakkaita alkanut tulla, kuten yrityksiä ja erilaisia projekteja. Yrityksillä tuntuisi olevan kiinnostusta selvittää Venäjän markkinoita. Tässä voin olla heille avuksi. Helposti ei aloittaville yrittäjille raha kuitenkaan tule, on tuore yrittäjä huomannut.

JA ENNAKKOLUULOJEN KAATAMISTA

Tatjana Ukkonen näkee, että yritystoiminnan pyörittäminen vaatii maahanmuuttajalta hyvin paljon aktiivisuutta. Monilla yrityksillä tuntuu olevan vielä korkea kynnyksen hankkia apua ulkomaisilta palveluntarjoajilta. -Tälläkin alalla tehdään myös pimeää työtä. Se vie pohjaa meiltä yrittäjiltä ja pitää yllä ennakkoluuloja. Tämä on ongelma, jota vastaan on taisteltava ja josta toivottavasti päästään pian eroon.

Venäjällä diplomi-insinööriksi sekä Suomessa IT-tradenomiksi kouluttautunut Ukkonen huomauttaa, että vaikka koulutuksesta puhutaan paljon, on mahdollista että joskus se luetaan haitaksi. -Tutkintojeni lisäksi olen opiskellut Venäjällä oikeustieteitä. Olen saanut kuulla, että olen ylikoulutettu. Kun en saanut töitä, yksi vaihtoehto oli oman yrityksen perustaminen. Ja tässä nyt ollaan.

Tatjana Ukkosesta on hyvä, että maahanmuuttajille annetaan tietoa ja koulutusta myös yrittäjänä toimimiseen. Yrityksen perustamisen alkuvaiheessa varsinkin verotusasioista puhuminen oli tarpeen. Alkupääoman tarpeesta olisi voinut olla enemmänkin tietoa, sillä tämä voi tulla monille yllätyksenä. -Olen aloitellut yritykseni markkinointia myös Petroskoissa. Siäläisten tuttujen yhteistyöverkostojen avulla voin täydentää oman yritykseni palveluja. En tarvitse viisumia, sillä minulla on molempien maiden passit. Tämä on ollut helpotus, kun teen työtä Suomessa ja Venäjällä.



NORA MÜLLER

En ole enää ulkomaalainen

Saksasta kotoisin olevan 27-vuotiaan Nora Müllerin nykyinen koti sijaitsee Kainuun maaseudun rauhassa. Arki sujuu leppoisasti avomiehen kanssa muutama vuosi sitten rakennetussa omakotitalossa. Vapaa-ajalla nuori nainen harrastaa liikuntaa eri ryhmissä ja käy kansalaisopiston kursseilla.

Kelataan kuitenkin nauhaa hieman taaksepäin. Aina vuoteen 2003, jolloin Nora saapui Kajaanin ammattikorkeakouluun vaihto-oppilaaksi. -Tuolloin Suomi oli minulle täysin vieras enkä puhunut sanaakaan suomenkieltä, hän muistelee.

Tradenomiksi kouluttautunut Müller suoritti vaihto-oppilasvuoden jälkeen työharjoittelunsa ja samalla opinnäytetyönsä kajaanilaisessa firmassa. Kaikkiaan työvuosia yrityksessä vierähti lopulta viisi. -Työskentelin vientiasistenttina ja taloushallinnossa. Olin myös tapahtumapäällikkö Saksassa pidettävissä myyntitapahtumissa. Sopeutuminen Suomessa työskentelyyn oli minulle aika helppoa, koska silloinen esimieheni oli itse asunut monta vuotta Saksassa. Hän puhui siis myös omaa äidinkieltäni.

KOSKA PUHUN SUOMEA

Nyt Noralla puhaltavat työelämässä jo uudet tuulet. Hän aloitti tämän vuoden alussa projektipäällikkönä Kajaanin ammattikorkeakoululla pyöritettävässä kansainvälisten opiskelijoiden integrointi Kainuuseen -hankkeessa. -Ammattikorkeakoululla minut otettiin samalla tavalla vastaan kuin suomalainenkin työntekijä. En ole huomannut mitään eroja. Koen, että työkavereiden silmissä en ole enää ulkomaalainen, koska puhun suomea, Nora Müller sanoo. -Kokemukset suomalaisesta työelämästä ovat olleet pelkästään positiivisia. Täällä asiat on hyvin järjestetty, kuten työsuojelu- ja työaikalaki sekä eri ammattiliitot. Byrokratia ei ole niin hankalaa kuin esimerkiksi Saksassa. Müller kuitenkin nostaa esille, että vaikka hänellä eurooppalaisena työntekijänä ei ole ollut negatiivisia kokemuksia, on hän huomannut, että EU-ulkopuolisten opiskelijoiden on vaikea löytää työtä.

-Työnantajat voisivat olla avoimempia monikulttuurisuuteen ja nähdä ulkomaalaiset opiskelijat mahdollisuutena oman yrityksen kansainvälistymisprosessissa, Müller vinkkaa.



Lisää yksilöllisyyttä tarvitaan

Enemmän yksilöllistä tukea ja viranomaisille resursseja tähän työhön, neuvontamateriaalin saatavuutta ja ymmärrettävyyttä parannettava, kielenopiskelun mahdollisuutta työn ohessa lisättävä ja eri viranomaisten välistä työnjakoa maahanmuuttajien alkukartoituksessa selkeytettävä.

Muun muassa näitä johtopäätöksiä nousi esille Pohjois-Savossa tehdyssä tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin maahanmuuttajien työllistymisen edistämistä viranomaiskeinoin. Tutkimuksessa haastateltiin työnantajia, maahanmuuttajia, viranomaisia sekä koulutusorganisaatioiden edustajia. Yhtenä perusongelma nähtiin, ettei nykyinen palvelujärjestelmä välttämättä tavoita kaikkia maahanmuuttajia. Lisäksi viranomaishaastatteluista ilmeni, että yksilöllisten, työllistymiseen johtavien polkujen rakentaminen palvelujärjestelmässä on käytännössä vaikeaa. Useampi kokenut virkailija muistutti myös, ettei maahanmuuttajien työllistymistä tulisi tarkastella liian kapeasti. Ei pidä lähteä yksioikoisesti vain pelkästä työllistymisestä liikkeelle. Tavoitteena tulisi olla aktiivinen toimija yhteiskunnassa, tiivistä eräs viranomainen.

Maahanmuuttajien palvelujen nähtiin toimivan liian niukoilla resursseilla. Kriittikkiä viranomaisilta sai myös nykyinen julkisten toimijoiden välinen työnjako, jossa vastuualueet koetaan epäselvinä. Moni maahanmuuttaja puolestaan toivoi kuntien ja valtion näyttävän esimerkkiä ulkomaalaistaustaisen työvoiman palkkaamisessa. Viranomaishaastatteluissa ilmeni myös muutama tiukempi mielipide.

-Eikö TE-toimiston pitäisi keskittyä ydintehtäväänsä ja auttaa ihmisiä työllistymään. Eikä järjestää alkeistason kielikursseja ihmisille, jotka ovat kaukana työmarkkinoista.

KIITOKSISTA VÄLTTÄMÄTTÖMÄÄN PAHAAN

Maahanmuuttajien näkemyksiä suomalaisten viranomaisten avusta työllistymisessä on yhtä paljon vastaajiakin. Yksi pitää TE-toimiston palveluja välttämättömänä pahana, josta ei ole ollut apua työn saannissa. Välillä saa paljokin apua ja tietoja, kun taas osa virkailijoista selvästi pelkää maahanmuuttajia, summaa puolestaan eräs vastaajista. -Joka kerta, kun olen käynyt työkkärissä, ovat virkailijat kannustaneet ja tukeneet, että on kokemusta ja kielitaitoa. He ovat antaneet hyviä tietoa sekä kontakteja, kiittelee toinen puolestaan.

Omina koulutustarpeina viranomaiset näkivät muun muassa lakiuudistukset sekä palvelu- ja kulttuuriosaamisen. Venäläiseen tapaan kuuluu monesti suutahtaa, jos jokin asia ei onnistu. Tämä ei kuitenkaan ole vakavaa, mutta aina suomalaiset virkailijat eivät ymmärrä tätä, koska eivät tunne tapojamme, mainitsi kulttuurieroista esimerkkinä eräs maahanmuuttaja.

-Pohjois-Savon Ely-keskus tulee laatimaan yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa Itä-Suomen maahanmuuttostrategian. Siinä pyritään hahmottamaan maakuntien omat tarpeet ja lähtökohdat maahanmuutolle. Työperäinen ja osaamisperusteinen maahanmuutto kaipaavat erityistä panostusta, näkee Pohjois-Savon Ely-keskuksen ylijohtaja Kari Virranta.

POIMINTOJA TUTKIMUKSEN KEHITYSSUOSITUKSISTA

1. Enemmän eri viranomaisten yhdessä järjestämiä, eri kielille tulkattuja infotilaisuuksia, joissa on matala osallistumiskynnys.
2. Valmentavien ja ammatillisten koulutusten suuntaamista maahanmuuttajille on jatkettava. Niiden markkinointia ja niihin ohjausta tulee tehostaa.
3. Kielen opetusta tulee yhdistää nykyistä tehokkaammin työelämään valmentavaan koulutukseen ja palkkatuen käyttöön. Myös työnantajien olisi tuettava nykyistä enemmän kielen opiskelua.
4. Maahanmuuttajia ja heitä työllistäviä työnantajia tuotava tehokkaammin yhteen. Työnhakijoita on autettava valmistautumaan näihin tapaamisiin.
5. Myös virkailijoille on tarjottava koulutusta lakiuudistuksista sekä eri kulttuurien kohtaamisesta.

Kolmen kikan kakku

Kolmen kikan kakku kaipaa aineosikseen kieliopetuksen, ammatillisen koulutuksen sekä työssä oppimisen. Aineet tulee kaataa samaan kulhoon ja sekoittaa yhteen tiiviiksi taikinaksi.

Kyseinen resepti saatiin Pohjois-Karjalassa tehdyn maahanmuuttajan ammatillisen koulutuksen seurantatutkimustulokista. Selvityksessä tarkasteltiin viiden maahanmuuttajille suunnatun työvoimapolitiittisen koulutuksen toteutusta ja niiden vaikutusta. Jotta ammatillinen koulutus on menestyksestä, tulee kyseessä olevalle toimialalla suuntautunut suomenkielen opiskelu käynnistää jo ennen varsinaista koulutusta. Kieliopintojen pitää jatkua läpi koko ammatillisen koulutuksen. Olisi tärkeää myös järjestää yhä enenevässä määrin maahanmuuttajia ja suomalaisia yhdistäviä koulutuksia, joissa osa opinnoista voitaisiin suorittaa erikseen, osa yhdessä. Kurssien lopussa tulisi myös varata riittäväsi aikaa siihen, että kaikille osallistujille laadittaisiin henkilökohtainen jatkosuunnitelma.

TIIVIIMPI SIHVILÄ

Selvityksen valossa oppilasvalinnoissa tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota siihen, että hakijan motivaatio ja edellytykset vastaavat kurssin tavoitteita ja vaatimuksia. Erityisesti pidemmissä koulutuksissa voisi harkita kaksiportaista valintaa. Sopivan ajan jälkeen vain osa ryhmästä jatkaisi kurssia. On kuitenkin kyettävä luomaan selkeät kriteerit opiskelijavalinnoille, jotta päätökset ovat perusteltuja. Lisäksi maahanmuuttajalle pitäisi pystyä tarjoamaan muita keinoja kotoutumis- ja työllistymispolulla ilman viiveitä.

Tuloksissa huomioitavaa oli, että yli puolet kursseille osallistuneista maahanmuuttajista oli asunut Suomessa jo yli viisi vuotta ennen koulutusta ja 30 prosenttia 3-4 vuotta. Tutkimus ei kuitenkaan kerro ovatko kurssilaiset osallistuneet muihin ammatillisiin työvoimakoulutuksiin jo aiemmin. Silti voidaan nostaa mietintään, millaisilla resepteillä päästäisiin nopeammin työllistymiseen. Kolmen kikan kakku voisi olla herkullinen vaihtoehto.



M14-hanke selvitti maahanmuuttajien työllistymisen edistämistä viranomaiskeinoin sekä maahanmuuttajien ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta. Tehdyt tutkimukset antavat hyvää taustatietoa maahanmuuttotyön kehittämiseen jatkossa.

KOMMENTIN PAIKKA:

Aitoa yhteistyötä terävöitettävä!

Mikään toimija ei yksinään voi ratkaista maahanmuuttajien työllistymiseen ja työmarkkinoiden tarpeita vastaavan osaamisen kehittämiseen liittyviä ongelmia. Nämä tutkimukset osoittavat selvästi, että jatkossa pitäisi erityisesti terävöittää eri toimijoiden välistä aitoa yhteistyötä. Kyse on ennemmin siitä, miten julkisen sektorin eri toimijat kykenevät sopimaan rooleista ja työnjaosta siten, että asiakkaat eli maahanmuuttajat kohtaavat mahdollisimman yhtenäisen palveluverkon.

Tutkimuksissa ei tullut esiin suuria yllätyksiä. Tämä kertonee kahdesta asiasta. Toisaalta siitä, että ongelmat ja haasteet ovat tiedossa ja toisaalta siitä, että helppoja ratkaisuja ei ole näkyvissä.

Näin näkee tutkimuksia tekemässä ollut Risto Karinen, Ramboll Management Consultingista. Yritys toteutti molemmat tutkimukset M14-hankkeen tilauksesta.



Raïli Gouiter-Aimasmäen mielestä venäjänkieliselle puhelinpalvelulle on suuri tarve



Työlinjan venäjänkielinen neuvontapalvelu on M14-hankkeen pilottikokeiluna syntynyt palvelu, joka tarjoaa toimintamallin TEM:n vieraskielisten cc-palvelujen toteuttamiseen. Työ- ja elinkeinoministeriö on päättänyt rahoittaa palvelua hankkeen päättymisen jälkeen eli venäjänkielinen neuvontapuhelin jatkaa toimintaa osana Työlinjaa.

TYÖLINJAN VENÄJÄNKIELINEN NEUVONTAPUHELIN PIRISEE JOPA 200 KERTAA KUUSSA ASIAANTUNTEMUSTA JA EMPATIAA

Kun erikoistyövoimaneuvoja Juulia Lätti vastaa puhelimeen, voi soittajan kysymys koskea kaikkea syntymän ja kuoleman väliltä. Työlinjan venäjänkielinen neuvontapalvelu vastaanottaa joinain kuukausina jopa kaksisataa puhelua. Suurin osa näistä koskee työllistymiseen liittyviä asioita, mutta välillä asiakas tarvitsee apua muihin arjen tilanteisiin.

-Kattavan tietopääoman lisäksi työssä tarvitaankin sosiaalista ja empaattista asennetta. Toimimme monesti sihtinä soittajalle. Kannattaako hänen tulla Suomeen ja onko hänellä mahdollisuuksia sijoittua työelämään täällä. Pystymme auttamaan osaltamme ja kertomaan millaisia edellytyksiä soittajalla voisi olla, Petroskoista kotoisin oleva **Juulia Lätti** kertoo.

Viime vuoden heinäkuussa avattu Työlinjan venäjänkielinen palvelu auttaa asiakkaita työvoimapalvelujen erikoiskysymyksissä. Se antaa puhelimitse ja sähköpostitse tietoa muun muassa työpaikoista, koulutusmahdollisuuksista, sähköisistä asiantuntijapalveluista, oleskelulupa-asioista sekä työnantajapalveluista. Neuvontapalvelu tekee tiivistä yhteistyötä työlupayksiköiden, maahanmuuttoviranomaisten, Kelan, poliisin, verotoimiston ja TE-toimistojen kanssa. Ensimmäisenä toimintavuonna palvelu vastaanotti syksyyn mennessä kaikkiaan lähes 2000 puhelua ja vastasi sähköpostitse noin 600 viestiin.

KAHDEN KULTTUURIN KESKELLÄ

Juulia Lätin lisäksi Mikkelissä tukikohtaa pitävällä Työlinjalla työskentelee myös Petroskoista lähtöisin oleva erikoistyövoimaneuvoja **Raïli Gouiter-Aimasmäki**. Hän näkee, että venäjänkieliselle puhelinpalvelulle on suuri tarve. Hyvä uutinen onkin, että M14-hankkeen pilottikokeiluna syntynyt venäjänkielinen puhelinpalvelu jatkaa osana Työlinjaa myös hankkeen päättymisen jälkeen. Työ- ja elinkeinoministeriö rahoittaa palvelua.

-Olemme saaneet hyvän tuntuman, kuinka palvelu voi parhaiten auttaa maahanmuuttajia ja muita toimijoita. Työ on mielenkiintoista ja samalla haasteellista, koska tietopääomaa pitää kehittää koko ajan. Etsimme jatkuvasti sopivaa materiaalia, hankimme lisää tietoa ja käännamme sitä venäjäksi asiakkaiden käyttöön, Gouiter-Aimasmäki kuvaa.

-Asiakaspalvelussa on myös huomioitava, että olemme tekemisissä kahden kulttuurin kanssa, Suomen ja Venäjän. Paras palaute on asiakkaiden kiitos. Siitä näkee, että olemme voineet oikeasti auttaa. Se antaa potkua oman työn sekä tämän todella tarpeellisen palvelun kehittämiseen, Juulia Lätti painottaa.

TIETOISUUS KASVATTANUT RAJUSTI KYSYNTÄÄ

Esimerkiksi pelkästään tämän vuoden tammikuussa Työlinjan venäjänkieliseen palveluun tuli 140 soittoa. Yksi puhelu kestää keskimäärin noin 20 minuuttia. Linjan erikoistyövoimaneuvot markkinoivat palvelua itse aktiivisesti ja se on tuottanut tulosta. Puhelumäärät ovat kasvaneet rajusti vuodessa. Eniten soittoja tulee Suomesta ja Venäjältä. Tammikuun asiakkaista suurin osa oli työperäisiä maahanmuuttajia, perheen yhdistymisen kautta Suomeen tulleita sekä inkerinsuomalaisia paluumuuttajia.

-Saamme paljon puheluita myös muun muassa Moskovan ja Pietarin alueilta. Soittajat ovat usein hyvin koulutettuja, esimerkiksi lakimiehiä ja insinöörejä. Liikkuvuus EU:n sisällä on nyt iso ja entistä suurempi tekijä. Yhteistyötä Venäjän kanssa tarvitaan, Raïli Gouiter-Aimasmäki näkee.

-Suomenkielen puutteellinen taito voi saada jotkut luopumaan työn hakemisesta täältä. Sitkeys voidaan kuitenkin palkita. Eräs Petroskoista lähtöisin oleva matkailualan ammattilainen lähetti satoja hakemuksia ja nyt mies työskentelee Suomessa, kertoo Lätti esimerkkinä.

Venäjänkielinen Työlinja

SOITTOJA ENITEN

Suomesta	77%
Venäjältä	15%
Baltia, muut EU-maat	6%
muu valtio	2%

SOITOT SUOMESTA

Etelä-Suomesta	61%
Itä-Suomesta	27%
Länsi-Suomesta	8%
Lapista	3%
Pohjois-Pohjanmaalta	1%

TYÖLINJA

Työ- ja elinkeinohallinnon yhteyskeskus, josta saa puhelimitse ja sähköpostitse tietoa ja neuvontaa työ- ja elinkeinotoimiston palveluista

Palvelukielenä suomi, ruotsi ja englanti

Palvelee henkilöasiakkaita, viranomaisia, yrityksiä, yhteisöjä ja työnantajia

Neuvontaa työllistymisestä, koulutuksista, opiskelun aikaisista etuuksista, yritystoiminnan käynnistämisestä, työttömyysturvasta, muutosturvasta ja henkilöstön rekrytoinnista sekä sähköisten palvelujen opastusta

Venäjänkielinen neuvontapalvelu M14-hankkeen ja Työlinjan pilottikokeilu

Venäjänkielinen neuvontapalvelu jatkuu osana Työlinjaa myös hankkeen päättymisen jälkeen

Venäjänkielinen neuvontapalvelu arkisin klo 12-17, puh. +358 10 19 4924

Venäjänkielinen sähköpostipalvelu trud@te-toimisto.fi

Kattavasti tietoa verkossa www.trud.fi



Juulia Lätti näkee tarvitsevänsä työssään kattavan tietopääoman lisäksi sosiaalista ja empaattista asennetta

Verkkosivut saavat kiitosta

Työlinjan venäjänkieliseen palveluun sisältyy myös kattava verkkosivusto, jonne on koottu monipuolinen tietopaketti asiakkaiden käyttöön. Työlinja yksikön päällikkö **Kirsi Hännikäisen** mukaan monet asiakkaat hakevatkin sivuilta omatoimisesti tietoa, joka vähentää puhelinpalveluun soittamisen tarvetta. Tänä vuonna kesä-lokakuun välisenä aikana sivuilla vierailtiin yli 3100 kertaa. Suomesta käyntejä kertyi esimerkiksi lähes 1500, Venäjältä 940 ja Virostakin melkein 500. -Verkkosivut on tarkoitettu myös TE-toimistojen virkailijoille asiakastyön tueksi. Olemmekin saaneet henkilöstöltä hyvää palautetta niistä, Hännikäinen kertoo.

-Meillä virkailijat pitävät sivuja erinomaisena työkaluna. Erityisesti sivuilta löytyvä työnhakuinfoa antava osio on erinomainen. Sivujen käyttö on helppoa myös venäjää puhumattomalle virkailijalle, koska sivun saa käännettyä lennossa kieleltä toiselle, sanoo johtava työvoimaneuvoja **Maarit Ahomäki**. Hän työskentelee Päijät-Hämeen TE-toimistossa, jossa on satoja venäjänkielisiä asiakkaita.

Kirsi Hännikäinen uskoo, että Työlinjan venäjänkieliselle palvelulle on tarvetta ja kysyntää myös jatkossa. Nyt kun palvelu on ajettu ylös ja sen toteutukseen on käytetty paljon osaamista ja asiantuntemusta, on hienoa, että neuvontapuhelin saakin jatkaa toimintaansa työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksella. Parannusehdotuksia toimintaan on kuitenkin aina hyvä saada. - Olisi tosi hyvä, jos verkkosivuille saataisiin muutamia keskeisiä lomakkeita käännettynä. Erityisesti meitä auttaisi, jos asiakkaaksi ilmoittautumisen voisi tehdä omalla kielellä, Ahomäki vinkkaa.

M14-hankkeen järjestämällä koulutuksilla on lisätty maahanmuuttajien yrittäjyyttä koko Itä-Suomessa.



Ella Kärki pitää yrittäjyyskursseja myös erinomaisena kotouttamismuotona

HYVÄÄ PIZZAA, MUTTA NIIN PALJON MUUTAKIN

Kun Suomessa puhutaan maassa olevista ulkomaalaisista yrittäjästä, useimpien ajatukset siirtyvät suoraan lempipizzeriaan tai kebab-paikkaan. Kyllä maahanmuuttajat muitakin yrityksiä perustavat.

Osa maahanmuuttajista haaveileekin työllistävänsä itse itsensä. Yritystoiminnan käynnistämisessä on monta askelmaa ja kun kieli voi olla vielä haasteena, tukea tarvitaan. Esimerkiksi Pohjois-Savossa on järjestetty maahanmuuttajille yrittäjyyspainotteinen suomenkielen kurssi, jossa kartutettiin liike-elämän viestintätaitoja. Kielenopetus keskittyi niihin alueisiin, joiden ymmärtäminen ja käyttäminen ovat yrittäjälle olennaisia.

Mitä tehdä puolestaan, kun tarvitaan yrityskoulutusta, mutta kouluttajalla ja yrittäjäksi aikovilla ei ole lainkaan yhteistä kieltä. Tähän seinään törmättiin Savonlinnassa, jossa mandariiniä puhuvaa opettajaa ei sattunut löytymään. Mutta niin sanotusti leka puolestaan löytyi ja ongelmaksi muodostunut seinä pistettiin nurin etätulkkauksen avulla. Näin saatiin puuttuva yhteys kiinalaisten osallistujien ja kouluttajan välille. -Helsingissä oleva tulkki oli internetin avulla web-kameran kautta yhteydessä opettajaan ja tulkkaus tapahtui puhelimen välityksellä suoraan tulkattavalle. Varsinaista ongelmaa ei toteutuksessa ollut, mutta langattoman mikin käytöllä opettajan liikkuminen opiskelijoiden keskuudessa ei olisi tullut estetyksi, kertoo kokemuksista kouluttaja **Perttu Huopalainen** Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistosta.

OLEN SUOMALAINEN, HALUAN TOIMIA TÄÄLLÄ

Yrittäjyyskoulutuksia on järjestetty myös venäjäksi Kiteellä ja Petroskoissa. Kiteen kuuden kuukauden kurssilla oli kymmenkunta osallistujaa. Petroskoissa vastaavassa koulutuksessa kolmen kuukauden urastuksessa oli mukana parikymmentä henkilöä. -Moni Suomen puolen koulutuksiin osallistunut maahanmuuttaja koki olevansa jo suomalainen ja siksi haluavansa toimia täällä ja puhua tietenkin maan kieltä. Osa opinnoista ja sen

materiaaleista oli suomeksi, kertoo Kärki Konsultit Ky:stä **Ella Kärki**, yksi kouluttajana toimineista. Suomen bisneskulttuuri, verotus, ja toimintatavat eroavat suuresti Venäjästä. Näiden asioiden lisäksi koulutuksessa tutustuttiin useisiin yrityskohteisiin ja käytiin myös viranomaisten juttusilla. Kurssilla pureuduttiin myös neuvottelutilanteisiin ja sopimuskäytäntöihin sekä opeteltiin johtamista. -Työtä riitti ennen kuin osallistujat oppivat, ettei kouluttaja ole auktoriteetti, joka sanoo mitä milloinkin pitää tehdä. Venäläisillä on edelleen vahva auktoriteettiuskko, joka vaikeuttaa heidän omatoimisuuttaan ja itsenäistä suunnittelua.

BISNEKSIÄ PYÖRÄHTI JO KÄYNTIIN

Kurssin jälkeen Kiteelle ja Tohmajärvelle on perustettu uudet yritykset maahanmuuttajien toimesta. -Lisäksi 3-4 osallistujaa pitää hyvin todennäköisenä, että perustavat yrityksen myöhemmin, kunhan ovat saaneet enemmän tuntumaa suomalaiseen työelämään ja olosuhteisiin. Maahanmuuttajissa on myös hyvin itsenäisiä oppijoita, jotka soveltavat koulutuksen sisältöä omiin tarpeisiinsa parhaiten istuviksi. -On hyvä, että viranomaiset rahoittavat tällaisia yrityskoulutuksia. Kyllä niistä tuloksia syntyy. Tämä on myös parasta kotouttamista. Riittävän pitkät ja monipuoliset yrittäjyyskoulutukset, jotka toteutetaan yhdessä asiantuntijatiimin kanssa. Itä-Suomen yliopiston koulutus ja kehittämisspalvelu Aducate vastasi koulutuksissa muun muassa henkilökohtaisesta ohjauksesta, toteaa Ella Kärki.

Hypätään vielä hetkeksi Savonlinnaan, jossa yrittäjyyden peruskurssille osallistui kaikkiaan 17 henkilöä. Heistä suurin osa oli suomalaisia, mutta kiinalaisten osallistujien lisäksi mukana oli kansalaisuuksiltaan myös venäläinen, libanonilainen sekä turkkilaisia. Tällä hetkellä kiinalaisilla on kaupungissa ravintola, kuten myös turkkilaisilla. Libanonilaiset pyörivät puolestaan omaa mattopesulaa. Maahanmuuttajayrittäjiä löytyy myös autonkorjausalalta ja kirvesmiehinä, Perttu Huopalainen luettelee.

On luonnollista, että työyhteisöjen monipuolistuminen tuo myös konflikteja, Riitta-Liisa Rotinen sanoo



M14-hanke toteutti yhteistyössä DIAKin kanssa 10 moninaisen työyhteisön johtamistaitoja kehittävää koulutusta Itä-Suomessa.

MONINAISUUS ON RIKKAUS TYÖPAIKOILLA

Ulkomaalaiset työntekijät monipuolistavat suomalaista työelämää. Taustoiltaan erilaiset työntekijät tuovat työyhteisöön uudenlaista asiantuntijuutta, myös kielellisesti ja kulttuurillisesti. Ensin esimiesten on kuitenkin tunnistettava monimuotoisen työyhteisön mahdollisuudet.

-Moninaisuus on tärkeä nähdä rikkautena eikä peikkona. Työperäinen maahanmuuttaja voi syventää yrityksen osaamista. Oikein johdettuna värikäs työyhteisö synnyttää uusia, yrityksen kilpailukykyä kasvattavia tuotteita ja palveluja, kuvaa kouluttaja, lehtori **Riitta-Liisa Rotinen**.

Moninaisessa johtamisessa huomioidaan ihmiset yksilöinä taustaan tai ihonväriin katsomatta. Jokaisen tulisi päästä tekemään töitä omien vahvuuksien mukaan. Kunnioitus toisia ja heidän osaamistaan kohtaan lisää työviihtyvyyttä. Tämä poikii motivoituneita työntekijöitä.

AVAINHENKILÖT PEILEINÄ

Monikulttuurisen työyhteisön todellisten mahdollisuuksien näkemistä ja sen johtamistaitoja ei kuitenkaan saavuteta sormia napsauttamalla. Sitä on opeteltava ja kehitettävä tietoisesti. Rotisen mukaan merkittävässä roolissa on yrityksen johto. Firman avainhenkilöiden oma käytös, toiminta ja asenteet ovat esimerkkeinä muulle työyhteisölle. Kun tulossa oleva työvoimapula todella iskee, silloin hyvässä työnantajamaineessa olevat toimijat ovat etusijalla nappaamassa parhaat tekijät riveihinsä, Riitta-Liisa Rotinen muistuttaa.

EI VALMIIKSI PURESKELTUA

Pelkkiä ruusunkuvia ei Rotinen maalaa. On luonnollista, että työyhteisöjen monipuolistuminen tuo myös haasteita ja konflikteja. Niistä pitää vain ottaa opiksi. - Ei kaikki voikaan olla valmiiksi pureskeltua. Ja kun kurkistaa perinteiseen työyhteisöön, löytyy sieltäkin ristiriitaisuutta ja erilaisuutta ilman yhtään ulkomaalaista työntekijää. -Moninaisuuden johtaminen on eräänlainen matka ja oppimisprosessi, joka rakentuu ajan myötä. Jokainen työpaikka luo omanlaisensa tavan ja käytännöt, valmiita malleja ei ole olemassa.

Diakonia-ammattikorkeakoulussa työskentelevä Riitta-Liisa Rotinen on vetänyt useita moninaisuuden johtamiskoulutuksia itäsuomalaisille työnantajille. -Moninaisuuden huomioiminen on vasta aluillaan näillä korkeuksilla. On silti vain ajan kysymys, kun siitä tulee yhä enemmän osa arkipäivää. Vähitellen moninaisuuden kanssa vaan aletaan elää yhä luontevammin, hän uskoo.

”Omaehtoisen kouluttautuminen ja oppimisen halu auttaa.”

Maahanmuuttaja, Laadullinen haastattelututkimus 4/2010



Tukiopettaja on konkreettisesti läsnä helpottamassa maahanmuuttajan opiskelua. Istumme oppitunneilla heidän vierellään ja kertaamme vaikeita ja epäselviä asioita vielä koulupäivän jälkeen.

Tukiopettaja ja suomenkielen kouluttaja
OUTI PIIRAINEN

Outi Piirainen (vasemmalla) ja Kati Kemppainen rohkaisevat maahanmuuttajia osallistumaan tarjolla oleviin koulutuksiin.



Dambar Phombo (vasemmalla) ja Hassan Barazan ovat innoissaan saamastaan opiskelumahdollisuudesta ja pitävät suomalaista koulutusta erinomaisena

Tukiopettaja maahanmuuttajan vierellä 41

Ammatillisiin työvoimakoulutuksiin osallistuu yhä enemmän maahanmuuttajia, joiden reput pursuavat motivaatiota ja oppimishalua. Koulutukset ovat kuitenkin raskaita, kun kieli, ammattisanasto ja suomalainen koulumaailma ovat vieraita. Maahanmuuttajien opiskelun helpottamiseksi Kainuussa luotiin alueen olosuhteisiin sopiva uudenlainen tukiopettaja-toimintamalli.

- Jokainen puhdistus- ja rakennusalan koulutuksessa mukana ollut maahanmuuttaja sai vuodeksi käyttöönsä tukiopettajan, joka auttoi häntä oppitunneilla ja järjesti erilaisia läksykerhoja sekä ryhmä- ja yksilöopetusta, avaa **Outi Piirainen** Kainuun ammattiopistosta.

AMMATTISANASTOT AUKI

Alussa järjestettiin yhteinen kahden viikon orientaatiojakso, joka opasti puhdistus- ja rakennusalan tutkintojen rakenteeseen sekä alojen ammattisanastoihin.

-Kielikoulutus oli todella tärkeä, koska mukana on paljon vaikeaa sanastoa. Vaikka ymmärrän jo suomenkieltä, nopeaa puhetta on vaikea seurata, kertoo Nepalista Suomeen kolme vuotta sitten muuttanut **Dambar Phombo**. Kurssilla oli maahanmuuttajia muun muassa Somaliasta, Irakista, Venäjältä, Nepalista ja Sri Lankasta.

Maahanmuuttajat tarvitsivat paljon apua esimerkiksi kirjoittamisessa ja matematiikan tehtävissä. Alussa oleellista oli myös atk-taitojen harjoittelu. Tukiopetuksen tarve kasvoi näyttöjen ja tenttien alla. Kieleen ja sanastoon painottamisen tärkeyttä kuvaa jo se, että omat äidinkielet huomioiden kurssilaisilla oli kahdeksat erilaiset aakkoset.

-Sanavaraston kartuttua kurssilaiset ovat osanneet paremmin kysyä asioita ja kommunikoida omalla ammattikielellä, Piirainen valottaa.

-Eroja löytyy myös eri maiden oppimiskulttuureissa. Suomessa painottuu omatoimisuus ja itseohjautuvuus, kun muissa maissa opettaja kertoo mitä tehdä eli odotetaan valmiista ohjeistusta. Kaikkiaan tukiopetus osoittautui tärkeäksi avuksi opiskelijoiden jaksamisessa.

OSAAJIA KAINUUSEEN, YSTÄVIÄ PALLOKENTÄLTÄ

Reilut kaksi vuotta Suomessa asunut syyrialainen **Hassan Barazan** painottaa koulutuksen tärkeyttä ja kehuu samalla suomalaista koulutusjärjestelmää. On hyvä, että täällä vaaditaan oppilailta täsmällisyyttä ja huolellisuutta opinnoissa. Opettajat ovat mahtavia ja olemme oppineet paljon tulevaa työelämää varten, Barazan jakaa kiitosta.

Tukiopettaja
maahanmuuttajan
vierellä...

42



Kainuun tukiopetuskokeilu
on M14-hankkeen
rahoittama pilottimalli,
jossa kouluttautumista
tukemalla helpotetaan
maahanmuuttajien
työllistymistä.

Ganga Suppa-Phombo (vasemmalla) ja Passy Rugenfi

-Täällä ikä ei ole este opiskelulle. Tämä on erinomaista Suomessa, sillä kuka tahansa voi kouluttautua, Dambar Phombo jatkaa.

Kainuussa asuu noin tuhat työikäistä maahanmuuttajaa. Länsi-Kainuun TE-toimiston työvoimaneuvoja **Kati Kemppainen** näkee tukiopetuksen ammatillisessa työvoimakoulutuksessa yhtenä maahanmuuttajien seudulle työllistymisen edistyskeinona.

- Työn saaminen on hankalaa ilman ammatillista koulutusta. Koulutuksesta on taas vaikea suoriutua ilman kielen tukiopetusta. Kainuussa työnantajilla on positiivinen asenne maahanmuuttajia kohtaan. Ammatillisen koulutuksen jälkeen maahanmuuttajat työllistyvät kyllä hyvin, mikäli työnantajalla vain on rekrytointitarve.

-Kun maahanmuuttaja pääsee sisälle suomalaiseen koulutus- ja työelämään, se auttaa häntä myös kotoutumaan ja osallistumaan yhteiskuntaan, Kemppainen uskoo.

- Tiesin Suomesta ennakkoon vain oikeastaan, että täällä on kylmä. Kainuu on osoittautunut mukavaksi ja rauhalliseksi paikaksi asua. Uusia ystäviä olen saanut jalkapallon kautta, Dambar Phombo kertoo.

- Nuorten kanssa pääsee helpommin juttusille. Osalla vanhemmista ihmisistä on vaikea asennoitua monikulttuurisuuteen, sillä se on heille uutta Suomessa, näkee Hassan Barazan.

”Parhaiten
oppii puhumalla
suomalaisten
kanssa.”

Maahanmuuttaja, Laadullinen haastattelututkimus 4/2010

KIELIONGELMA HEIKENTÄÄ MAAHANMUUTTAJAN POTILASSUOJAA

Sosiaali- ja terveyspalveluissa maahanmuuttajan potilassuoja on heikkoa kielitaidottomuuden vuoksi, koska usein henkilö joutuu käyttämään perheenjäsentä tai tuttavaa tulkkina.

Tämä ilmenee M14-hankkeen teettämästä selvityksestä, jossa tarkasteltiin maahanmuuttajien asemaa kuntalaisina Itä-Suomessa. Sosiaali- ja terveyspalveluissa korostuu myös maahanmuuttajan kulttuuritaustan tunteminen, mutta alan henkilöstöllä ei ole vielä tähän liittyvää riittävää osaamista. Tutkimus kuitenkin osoitti, että kotouttamispalvelut Itä-Suomessa ovat onnistuneet viranomaisten näkökulmasta kohdallisesti. Byrokratiasta ja asiointista johtuvista vaikeuksista huolimatta alueen maahanmuuttajat ovat palveluihin kokonaisuutena tyytyväisiä.

Perusopetuksessa huomioidaan ulkomaalaistaustaisen väestön tarpeet hyvin. Maahanmuuttajakoulutusten keskittäminen ei kuitenkaan tue yhteiskuntaan sopeutumista, kun kontakteja valtaväestöön ei pääse syntymään. Itä-Suomessa työllistymisen haastetta puolestaan lisäävät pitkät välimatkat ja kanta- väestön korkea työttömyysaste. Lisäksi usein viranomaisten työllistymispalvelut keskittyvät liikaa yksitaitisten henkilöiden harteille. Kaikkien virkailijoiden valmiuksia vastata maahanmuuttajien tarpeisiin tulisi kehittää.

Vapaa-ajan palvelutarjonta nähtiin tuloksissa melko sisäänpäin kääntyneenä. Toiminta keskittyy pääasiassa monikulttuurikeskusten ja niiden järjestämien tapahtumien ympärille. Maahanmuuttajia pitäisikin saada vahvemmin mukaan kantaväestön kulttuuri- ja harrastustoimintaan. Kaikkiaan tutkimus osoittaa, että maahanmuuttajien rooli ja osallisuus yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa on vielä hyvin vähäistä. Esimerkiksi syrjinnänvastaisessa toiminnassa ovat kansalaisjärjestöt, oppilaitokset, tiedotusvälineet ja työnantajat aktivoituneet viranomaisia enemmän.

Eduskunnassa on parhaillaan käynnissä kotouttamislain kokonaisuudistus. Muutoksilla halutaan kehittää maahanmuuttajille tarjottavia palveluja ja näin parantaa kotouttamistoiminnan vaikuttavuutta. Lakiesitys sisältää monia tarpeellisia uudistuksia, mutta tosiasiaa kotouttamista voitaisiin tukea kunnissa huomattavasti paremmin jo nykyisenkin lain puitteissa. Selvityksen valossa kyseessä on asenne- ja motivaatio-ongelman lisäksi puhdas resurssikysymys. Nykyistä kotouttamislakia toteutetaan hyvin vajavaisesti, sillä esimerkiksi kotouttamisohjelmia laatii vain noin puolet kunnista.



M14-hankkeen järjestämällä
Maahanmuuttajien osaaminen käyttöön
-luentosarjalla nostettiin toimijoiden
valmiuksia työskennellä monikulttuurisissa
asiakastilanteissa sekä opittiin tunnistamaan
maahanmuuttajien vahvuuksia.

KULTTUURIEN VÄLINEN VIESTINTÄ

RATKAISEVAA EI OLE MITÄ SANON VAAN MITEN SE KUULLAAN

Kulttuurien välisessä viestinnässä ei ole ratkaisevaa miltä näyttää vaan miten se nähdään. Ei myöskään se, mitä sanoo, vaan miten se kuullaan, muistuttaa filosofian tohtori **Kielo Brewis** Maahanmuuttovirastosta.

-Se kuinka itse toimin ja tulkitSEN toisen toimintaa, vaikuttaa siihen miten toinen osapuoli reagoi ja käyttäytyy, jatkaa Euroopan muuttoliikenneverkoston Suomen yhteyspisteen johtajana työskentelevä Brewis. Hän tietää mistä puhuu, sillä Kielo Brewis on tutkinut Kelan ja Maahanmuuttoviraston monikulttuurisia asiakaspalvelutilanteita viranomaisten näkökulmasta.

MMM, AHAA, AIVAN, NIIN!

Suomalainen kuuntelee aika usein liian hiljaa monikulttuurisissa asiakastilanteissa, Brewis toteaa.

-Asiakkaan kertomasta tulisi toistaa jotain sanasta sanaan tai omin sanoin. Muita aktiivisen kuuntelijan merkkejä ovat puheenrohkaisut, kuten ahaa, mmm, aivan, niin. Jos tekee muistiinpanoja, pitää kertoa tekevänsä niitä. Paljon voi myös sanoa ilman puhetta. Hymy, katsekontakti, hiljaisuus, nauru, eleet, ilmeet sekä tilan ja ajan käyttö ovat kaikki osa ihmisten välistä viestintää.

Kulttuurit vaikuttavat vahvasti tapaan viestiä. Sen vaikutukset näkyvät asioiden esittämisjärjestyksissä, viestintätyylissä, puheenaiheissa, ei-kielillisessä viestinnässä ja sanojen sekä painotuksen ja intonaation merkityksessä. Laajalle levinneissä indoeurooppalaisissa kielissä, kuten ruotsi, englanti ja italia, asiat esitetään yleensä järjestyksessä missä ja milloin, mitä ja miten ja lopuksi kuka ja kenelle.

-Suomalais-ugrilaisilla ja ural-altalaisilla kielillä järjestys on puolestaan kuka ja kenelle, sitten vasta mitä ja miten. Lopuksi, jos on enää tarpeen, missä ja milloin, Brewis avaa tiettyjen kieliryhmien välisiä eroja.

Kielo Brewis valotti kulttuurien välistä viestintää Joensuussa järjestetyssä Maahanmuuttajien osaaminen käyttöön luento- ja keskustelutarjassa. Hyvän vastaanoton saaneisiin kolmeen tilaisuuteen osallistui kymmeniä maahanmuuttajakouluttajia, erilaisia neuvontaorganisaatioita sekä TE-toimistojen ja ELY-keskusten henkilökuntaa. Viestinnän lisäksi sarjassa käsiteltiin maahanmuuttajien tutkintojen tunnustamista sekä osaamisen tunnistamista.

Jere Penttilä korostaa
myös epävirallisten
palvelujen merkitystä



Ajatuksia asiakaspalvelusta ja osaamisen käytöstä luentosarjan jälkeen

MYÖS EPÄVIRALLISILLE PALVELUILLE TILAUSTA

Joensuun kaupungin suunnittelujohtaja **Jere Penttilä** muistuttaa, että maahanmuuttajaryhmän heterogeenisyys on tärkeä huomioida asiakaspalvelutilanteissa. Toiset tulevat Suomeen pakolaisina, toiset vapaaehtoisesti. Myös tämä vaikuttaa viestintään. Runsaan 70 000 asukkaan Joensuussa on noin 1400 maahanmuuttajaa.

-Meillä kaupungin työntekijöiden on mahdollista saada kielikoulutusta. Monet ovat petranneetkin esimerkiksi englannintaitojaan, jotta voivat kohdata paremmin eri kulttuureja työssään. Alkuvaiheen palveluissa käytetään myös tulkkia.

Joensuussa tarjotaan hallintokunnittain kaikille kuntalaisille yhtenäiset palvelut erottelematta onko maahanmuuttaja vai ei. Käytäntö on toiminut Jere Penttilän mukaan hyvin. Kaupungin kotouttamisohjelma on vasta päivitetty ja siinä yhteydessä käytiin läpi henkilökunnan valmiudet kohdata maahanmuuttajia. Samalla nimettiin hallintokunnittain vastuuhenkilöt maahanmuuttoasioille.

-Joensuun Kansalaistalolla on toiminut nyt vuoden matalan kynnyksen palvelupiste maahanmuuttajille. Tällaisille epävirallisille palveluille on myös tilausta. On tärkeää, että on paikka, jonne maahanmuuttajat voivat mennä kysymään neuvoa mistä aiheesta vaan. Ettei tarvitse ”jännittää” viranomaisten luo menoa, Penttilä sanoo.

Globaalissa maailmassa
on oikeus liikkua, mutta
se edellyttää vastuuta,
Riitta Myller muistuttaa



KOULUTUS ON AVAINASEMASSA

Joensuun kaupunginvaltuuston puheenjohtaja **Riitta Myller** pohtii, että taantuma heitti oman haasteensa myös maahanmuuttajien kouluttamiseen ja tätä kautta heidän osaamisen hyödyntämiseen. Maahanmuuttajien kotoutumisen ja integroitumisen kannalta koulutus on avainasemassa. Koulutuksen ja työpaikkojen tulisi kuitenkin kohdata nykyistä paremmin. On kaikkien kannalta turhauttavaa, jos koulutus ei johda työllistymiseen.

-Globaalissa maailmassa pitää olla oikeus aitoon liikkumisen vapauteen. Tämä edellyttää vastuuta. Pitää pystyä ajattelemaan myös toisia ja erilaisuutta. Bisnespuolella jo aika hyvin löydettyä avointa suhtautumista voisi olla enemmän myös muualla. Eri kulttuureista tulevat ammattiosaajat usein parhaimmillaan täydentävät meille tuttuja käytäntöjä.

-Vastuu globaalissa maailmassa tarkoittaa myös reiluja työelämän pelinsääntöjä. Samasta työstä sama palkka pitää koskea kaikkia työntekijöitä. Muualta, esimerkiksi EU maista tulevat vuokratyöfirmat voivat vielä kiertää näitä työelämän kannalta keskeisiä periaatteita. Tähän pitää saada toimiva ratkaisu EU:n yhteisin pelinsäännöin ja kansallisen valvonnan kautta, Myller mainitsee kiireellisesti kuntoon saatavista maahanmuuttajan arkea helpottavista asioista.

Hannele Juntusen mukaan arvoihin ja tapoihin liittyviä asioita voi olla hankalaa selittää, ellei niiden syitä ja taustoja ole tunnistettu



M14-hankkeen toteuttama kulttuuritulkki-koulutus antoi työyhteisöjen rekrytointivastaaville uusia työkaluja ulkomaalaistaisen työntekijän perehdyttämiseen.

OPPAANA KULTTUURITULKKI

Edessä ensimmäinen päivä uudessa työpaikassa ja uudessa maassa. Sydän tykyttää ja kämmenet hikoavat, kun oven takana odottaa liuta vieraita ihmisiä, hassunkuuloinen kieli ja tunte mattomat työtavat. Sisään astumista voi kummasti helpottaa, jos tietää, että oven takana on vastassa kulttuuritulkki.

Kulttuuritulkki on työpaikoilla henkilö, joka auttaa ulkomaalaista työntekijää perehdyttämisessä, ohjauksessa ja opettaa hänelle talon tapoja. Ylä-Savon ammattiopiston maahanmuuttajaohjaaja ja kouluttaja **Hannele Juntunen** kertoo, että arkitilanteista selviäminen ja kommunikointi ovat asioita, joita ulkomaalaiset pelkäävät ja joiden kanssa ponnistellaan. Suomeen suoraan töihin tulleiden perehdyttämisestä vastaa pääosin työnantaja. Siksi olisi tärkeää, että työyhteisöjen rekrytointivastaavilla on konkreettisia työkaluja, joita ohjauksessa voisi hyödyntää. Näitä työkaluja antoi Kuopiossa tehty kulttuuritulkki-pilottikoulutus.

TIETOA JO ENNEN LENTOKONETTA

Kouluttajana toiminut Hannele Juntunen muistuttaa, että sisäänajo suomalaiseen yhteiskuntaan pitäisi aloittaa jo ennen lentokoneen laskeutumista. -Maahanmuuttajat tarvitsevat ennen muuttoa selkeää informaatiota lupa-asioista, terveydenhuollosta, koulujärjestelmästä ja monista muista tärkeistä käytännön seikoista. Perheellisille voi olla myös tärkeää tietää puolison oikeudesta kotouttamispalveluihin.

Kulttuuritulkki-koulutuksessa tuotiin esille suomalaisuuden erityispiirteitä. Yhdessä puitiin muun muassa ennakoluuloja ja

kulttuurieroja. Koulutuksessa läpikäytiin ammattisanastoa, tapoja, arvoja, aikakäsitystä ja työpaikan pelisääntöjä. -Toinen päivä painottui suomalaiseen työyhteisöön integroitumiseen. Meillä on esimerkiksi paljon erilaisia sanomattomia sääntöjä, joita emme edes itse tiedosta, Juntunen nostaa esille. -Perehdytyksessä olisikin tärkeää pystyä tunnistamaan näitä kirjoittamattomia toimintatapoja ja selvitettävä niitä maahanmuuttajilla. Arvoihin ja tapoihin liittyviä asioita voi olla hankalaa selittää, ellei niiden syitä ja taustoja ole tunnistettu. Työpaikkaohjauksessa on siis yhtä tärkeää niin virallisten kuin epävirallistenkin toimintamallien esille tuominen.

PANKKITILISTÄ VAPAA-AIKAAN

Kattavaan koulutuspakettiin kuului myös lainsäädäntöä, maahantulolupa-asioita ja asiakirjoja, pankkitilejä, sosiaaliturvaa, työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia, täydennyskoulutusta sekä vapaa-aikaan liittyviä seikkoja. Juntunen näkee, että omalla työpaikalla kulttuuritulkki-koulutuksesta voisi tehdä omannäköisensä, juuri kyseiseen työyhteisöön ja sen tarpeisiin istuvan. Uuden työntekijän sopeutumiseen vaikuttaa kuitenkin aina eniten työyhteisön sekä muuttajan oma asennoituminen, Hannele Juntunen uskoo.

Ja jos uusi työntekijä tietää, että vastassa on näillä eväillä varustettu kulttuuritulkki, eiköhän sisällä ole jo perehdys käynnissä, sillä kynnys astua uuteen työyhteisöön on huomattavasti matalampi.



M14-hanke toimi Maahanmuuttajan mahdollisuudet -tapahtuman pääjärjestäjänä.

Maahanmuuttajan mahdollisuudet kokosi kansallisuudet yhteen

Joensuun urheilutalolla raikasivat niin afrikkalaisen kuin venäläisenkin musiikin sävelet, kun samalla maahanmuuttajille esiteltiin kattavasti järjestöjen, oppilaitosten sekä julkishallinnon palveluja ja toimintaa.

Toista kertaa järjestetty Maahanmuuttajan Mahdollisuudet -tapahtuma keräsi jälleen paikalle satoja ulkomaalaistaustaisia ihmisiä. Tilaisuuden tavoitteena oli antaa heille tietoa työllistymis-, opiskelu- ja harrastusmahdollisuuksista. Kiitosta osallistujilta saikin näytteilleasettajien runsas määrä. Kaikkiaan tapahtumaan osallistui kolmekymmentä toimijaa, esimerkiksi SPR, Joensuun kaupunki, TE-toimisto, Kela, Martat, Pokali, seutukirjasto ja Itä-Suomen yliopisto.

Jotta jokainen osallistuja pääsi varmasti tutustumaan tapahtuman antiin, oli järjestäjien puolesta paikalla englannin, venäjän, arabian, somalian ja turkin kielen tulkkeja. Tulkkina toiminut **Roman Laidinen** yllättyi, ettei monikaan tapahtumaan osallistunut venäläinen käyttänyt apua. -He yrittivät itse saada selville mitä eri palveluja toimipisteissä oli. Vaikka he eivät osanneet puhua kunnolla suomea, yrittivät ihmiset elekielen avulla tuoda asiansa esiin. Mielestäni tämä oli hienoa, koska tällä tavalla venäläiset oppivat nopeammin kielen ja kynnys kommunikoida toisten ihmisten kanssa pienenee.

Venäjällä syntynyt, mutta jo varhain Suomeen muuttanut **Maija Mustonen** kehuu monia eri kansallisuuksia yhteen koonneen tapahtuman tunnelmaa.

-Kaikki näyttivät viihtyvän hienosti. Ilmapiiiri oli rento ja mukava. Tulkkasimme pääsääntöisesti lavalle astuvien artistien esittelyjä sekä kaupunginjohtajan puheen. Muuten tulkkaustilanteita ei kauheasti venäjänkielillä tarvittu, kertoo Mustonen, joka itse opiskelee yliopistolla venäjänkieltä ja kääntämistä.

-Ihmisillä oli todella tervetullut olo, kun tunnelma oli niin lämmin. Lauluesitykset toivat eloa ja väriä messuille, sillä aina kyseisen maan esitys veti samaa kansalaisuutta olevia ihmisiä näyttämön viereen. Myös osa ihmisistä jäi kuuntelemaan muiden kansalaisuuksien esityksiä, mikä oli hieno asia, Roman lisää.



Valokeilassa

Maahanmuuttoasiat puhuttavat ihmisiä niin kaduilla, mediassa, keskustelupalstoilla kuin toreillakin.

Myös M14-hanke on päässyt valokeilaan ja saanut mukavasti palstatilaa, varsinkin Itä-Suomen medioissa. Etenkin hankkeen teettämät selvitykset ja niiden tulokset ovat kiinnostaneet toimituksia. Juttuja hankkeesta tai sen tekemistä toimenpiteistä on ollut muun muassa Savon Sanomissa, Kainuun Sanomissa, Karjalaisessa, Itä-Savossa, Länsi-Savossa, Ylen Itä-Suomen alueradiossa ja Ylen Itä-Suomen alueuutisissa sekä Karjalan Maassa. Maahanmuuttajilla on puolestaan ollut Karjalan Heilissä oma palsta. Koska ulkomainen työvoima on herkkä aihe, ei kriittisyydeltäkään ole välttytty esimerkiksi Kauppalehden keskustelupalstalla.

Etelä-Savossa on hankkeen aikana saatu monipuolisia materiaalisia maahanmuuttajien työelämästä. Etelä-Savon Yrittäjälehdessä on esimerkiksi käsitelty venäläisten asiakaspalvelijoiden tuomaa hyötyä liiketoiminnalle, kerrottu maahanmuuttajayrittäjien kokemuksista sekä puitu laajasti ulkomaalaistaisen työvoiman merkitystä ja heille suunnattujen palvelujen kehitystarvetta. Yhdessä jutussa muistutetaan, että myös maahanmuuttajayrittäjät tulisi saada mukaan yritysjärjestöihin. Ulkomaista kausityövoimaa käsittelevässä artikkelissa eräs viljelijä puolestaan toteaa, että osa sadoista jäisi pellolle ilman ulkomaalaisia työntekijöitä.

Hankkeen aikana
tuotettiin useita
tutkimusjulkaisuja
ja oppaita

eväitä

Itä-Suomesta

esittelee M14-hankkeen aikana tehtyjä toimenpiteitä, koulutuksia, tapahtumia, kurseja ja tutkimuksia sekä niiden vaikutuksia ja tuloksia. Artikkeleissa avataan muun muassa millaisin keinoin maahanmuuttajien työllistymistä on edistetty, kuinka suomalaisen työntajien rekrytointia ulkomailta on helpotettu ja millaista hyötyä työperäisen maahanmuuton kehittäminen Itä-Suomelle voi antaa. Ääneen pääsevät niin maahanmuuttajat, viranomaiset, maahanmuuton parissa työskentelevät henkilöt kuin maakunnan työnantajat.

